

大阪教育大学
大阪府教育委員会・大阪市教育局・堺市教育委員会

教員養成共同研究コミュニティ 2020年度報告書

●教員養成共同研究コミュニティ

…大阪における教員養成の高度化を目的に、大阪府内の教育委員会と大阪教育大学連合教職大学院が共同で、「教員養成（現職教育を含む）」をテーマに、オール大阪で取り組む共同研究体。

巻頭言

大阪教育大学

副学長 和田 良彦

「教員養成共同研究コミュニティ」（以下、「コミュニティ」という）の報告書をまとめるにあたり「コミュニティ」を代表してご挨拶を申し上げます。

まずは、「コミュニティ」の成り立ちについて、紹介させていただきます。大阪府、大阪市、堺市の教育委員会（以下、3教育委員会という）、並びに大阪教育大学は、教育課題に対する意見交換と教員養成・採用に関わる情報交換等を目的として、毎年拡大連携協議会を開催してきました。

平成28年度の教育公務員特例法の改正により、教員等の任命権者を持つ教育委員会と大学が協議会を設置し、教員育成指標（以下、育成指標という）を設定することが義務付けられましたが、このことが「コミュニティ」を結成する契機となりました。平成30年度の拡大連携協議会で、育成指標が議題となり、3教育委員会が策定した各育成指標の内容改善や活用方法の研究を目的として、本コミュニティの設置が決定され、平成31年度（令和元年度）より活動が開始されたわけです。

平成31年度（令和元年度）の活動は、3教育委員会の育成指標の内容比較と育成指標を意識した研修の再編成、及び学校での育成指標の活用等について交流を行い、討議を重ねました。そして、フォーラムを開催しその研究内容を発表しました。フォーラムでは、府内だけではなく、近隣県も含め約150名が参加し、「コミュニティ」結成1年目の研究活動は成功裏に終えることができました。

結成2年目の令和2年度の活動は、コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、大きく制約されました。4月は感染症対策のため学校は休業の状態ですとスタートし、義務教育諸学校や高等学校、支援学校において通常の活動が開始されたのは6月からとなってしまいました。その間、各教育委員会は、コロナ感染症対策や学校休業中の子どもたちの活動支援のため多忙を極め、「コミュニティ」を開催しても集まるのが難しい状況でした。また、大阪教育大学では4月から授業は開始されましたが、すべてオンラインでの授業となり、教職員はその対応に新たな工夫が求められました。

こうした状況ではありましたが、今年度は、メールやオンラインによる会議などを活用し、3班体制をとり、1班は「『育成指標の活用』に関する実態調査」、2班は「育成指標にかかる研修コースの制作」、3班は「初任期教員の職能成長にかかる縦断的データベースの構築に係る調査」と研究テーマを設定し活動してきました。

当初計画では、今年度もフォーラムを開催して研究内容を発表する予定でしたが、コロナウイルス感染が落ち着かないためフォーラムの開催は断念し、目標をこの報告書の発刊に切り替え、各研究のとりまとめを行ってきたところです。報告書作成には十分な時間をかけることができていないので、不十分なところもあるかと思いますが、協働事業としては充分価値のあるものが作成できたと考えています。次年度もコロナ感染症対策が継続する見込みではありますが、今後とも、3教育委員会と大阪教育大学の連携した取組みを積み上げていき、大阪の教育の質的に発展に寄与していきたいと考えています。

【 目次 】

- 1 班：育成指標に基づいた研修の現状分析
．．．P. 1
- 2 班：育成指標に関わる研修コンテンツの開発
．．．P. 19
- 3 班：初任期教員の職能成長にかかる調査研究
．．．P. 39
 - A) 育成指標の初任期部分の比較 ．．．P. 42
 - B) 教員養成のレビューに向けて ．．．P. 50
- 全体まとめ ．．．P. 69
- 資料 ．．．P. 73

【 1 班：育成指標に基づいた研修の現状分析】

育成指標に基づいた校内研修の現状分析

「育成指標の活用」に関する実態調査班（1班）

大阪府教育庁高等学校課 小田 由布子 大阪市教育委員会教育政策課 林 剛史
大阪市教育センター 三辻 文子 堺市教育委員会教職員人事課 高山 宗寛
大阪教育大学 高度開発教育系 梅川 康治、岡田 和子、柿 慶子、山崎 政範
総合教育系 池嶋 伸晃、和田 良彦

1. 今年度の活動経過

令和2年度の1班の活動目標は、次のように定めた。

「育成指標の活用」に関する実態調査を行うことにより、

- ① 大阪府内の各学校園における育成指標の認知の程度、教員研修や育成面談等への活用方法に関する実態を質問紙により把握し、今後の活用に向けた基礎資料とする。
- ② また典型的な活用をしている学校へは現地調査に赴き、その実態を把握すると共に、府内に広げるための資料とする。

具体的には、アンケート調査による今年度に予定されている校内研修の内容集約と、その研修と育成指標との関連についての集約である。手順としては、各教育委員会を通じて府内の公立学校を対象として悉皆で実施し、その結果を集約して検討を進めようと考えていた。

しかし、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、大阪府内の公立学校は令和2年度がスタートできない状態が続き、ようやく授業が開始されたのが令和2年6月であった。そのため、研究会のメンバーである教育委員会も多忙を極め、5月に予定されていた研究会は、6月にずれ込み、令和2年度の目標と活動プランについてメールにより意見交換であった。7月に開催された第2回研究会では、各教育委員会における学校の状況を踏まえ、育成指標に係る実態把握の状況や実態調査の実施に対して意見交換を行った。各教育委員会の意見は下記のとおりであった。

大阪府では、平成30年度末、市町村教育委員会に対して育成指標の活用状況を聞いている。学校現場での好事例は教育委員会に届きづらいので、本研究会で学校現場への調査が実施できれば、好事例の収集に繋げられる。

大阪市では、育成指標に係る調査は実施していない。調査の必要性は感じている。一方で、調査を悉皆で実施する場合は、現場への負担もあるので慎重に検討頂きたい。

堺市では、学校園に対しての調査は実施していないので調査の必要性は感じている。活用状況だけでなく、具体的な活用場面を知りたい。ただ、調査の実施時期・方法は慎重に検討頂きたい。

このように、新型コロナウイルス感染症対策により学校が多忙に陥っていることから、アンケート調査には慎重な意見が出された。そのため、アンケートの実施の決定については、9月の第3回に持ち越すことになった。残念ながら、9月の第3回研究会の時期になっても学校の状況は改善しなかったため、今年度は校内研修が行われている事例はほとんどないことが推測された。そのため、調査対象を昨年（令和元年度）の校内研修に変更するとともに、9月下旬から12月に実施される大阪府内公立学校の管理職研修を利用して、参加した管理職に対

3. アンケート結果と特徴

この項については、各教育委員会により育成指標と育成指標の活用に関する取組みが異なることから、教育委員会ごとに取りまとめたその結果と特徴について紹介していく。

—大阪府教育委員会—

(1) アンケートの調査概要

小中学校については、令和2年11月24日（火）、11月25日（水）に小・中学校、義務教育学校の校長を対象とした小中学校長研修において、両日あわせて693名の出席者にアンケートを実施した。また、府立学校（府立高校及び府立支援学校）については、令和2年10月16日（金）、11月13日（金）に校長・准校長を対象とした府立学校長研修において、両日あわせて151名の出席者にアンケートを実施した。アンケートは、研修終了後に任意での回答とした。

小・中学校及び府立学校の回答総数は343であった。回答を校種別にみると、小学校が146、中学校が61、高等学校が45、支援学校が11、その他が1、不明が79となっている。令和2年度の大阪府域（大阪市、堺市、豊能地区3市2町〔豊中市、池田市、箕面市、豊能町、能勢町〕を除く）の学校数は、公立小学校が522校、公立中学校が246校、義務教育学校が6校、府立高校（定時制を含む）が135校、府立支援学校が46校であることから、回答率は小学校が27.9%、中学校が24.7%、義務教育学校が16.6%、府立高校が33.3%、支援学校が23.9%である。

(2) アンケート結果

① 大阪府全体の特徴

表1は、学校内で実施している校内研修と大阪府教員等育成指標との関連性について、調査した結果を表と棒グラフにまとめたものである。表1の一番左側の「大項目」の列は、大阪府の育成指標の「大項目Ⅰ～Ⅴ」、「項目」及び「番号」の列は大項目に続く育成指標の「項目と項目番号1～15」を示している。「全体」の列の数値は、各校の校内研修の内容が大阪府の育成指標のどの項目に該当しているのかを集計したものである。さらに、「指標意識」の列は、校内研修のうち育成指標を意識して企画・実施されたものを集計したものである。例えば、「人権尊重の精神」では、この項目を取り上げた校内研修の回数は282であり、そのうち189が育成指標を意識して企画・実施したものを示している。表下段の「研修数」は、回答のあったアンケートから集計した校内研修の総数が1,155で、そのうち指標を意識した研修が720（62.3%）であったことを示している。また、「項目数」の2,452という数値は、各項目を取り上げた校内研修の回数として「全体」列の数値を集計したものであり、そのうち、育成指標を意識して企画、実施した指標の項目が1,587であったことを示している。

具体的には、校内研修でよく取り上げられる項目は、育成指標の大項目Ⅳの項目「授業を構想する力」、「授業を展開する力」と大項目Ⅴの項目「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」でありそれぞれ約30%を占めている。続く項目は、大項目Ⅰの項目「人権尊重の精神」であり、その割合は約24%である。

一方、あまり校内研修で実施されていない5%以下の下位4つの項目を取り上げると、育成指標の大項目Ⅱの項目「課題解決能力」（5%）、大項目Ⅱの項目「事務能力」（3%）、大項目Ⅲの「マネジメントする力」（3%）「ネットワークを構築する力」（3%）である。

また、全体から見た校内研修の実施割合と、指標を意識して実施したかどうかの割合は、ほぼすべてにおいて同程度であることが分かる。

表 1 校内研修における育成指標該当項目及び指標を意識した項目（大阪府）

大項目	項目	番号	全体	指標意識	
Ⅰ 教育 への情熱 と教育者 にふさわ しい基礎 的素養	人権尊重の精神	1	282	189	1 24% 26%
	危機管理能力	2	148	98	2 13% 14%
	学び続ける力	3	96	69	3 8% 10%
Ⅱ 社会 人として の基礎的 素養	課題解決能力	4	57	39	4 5% 5%
	法令遵守の態度	5	111	74	5 10% 10%
	事務能力	6	29	23	6 3% 3%
Ⅲ 学校 組織の一 員として の行動力 や 企画力、 調整力	協働して取り組むことができる力	7	96	55	7 8% 8%
	ネットワークを構築する力	8	31	20	8 3% 3%
	マネジメントする力	9	34	27	9 3% 4%
Ⅳ 子ど もたちを 伸ばすこ とができ る授業 力、教科 の指導力	授業を構想する力	10	347	215	10 30% 30%
	授業を展開する力	11	343	217	11 30% 30%
	授業を評価する力	12	242	156	12 21% 22%
Ⅴ 子ど もの自尊 感情を高 め、集団 づくりな どを指導 する力	子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	13	345	222	13 30% 31%
	集団づくりを指導できる力	14	158	99	14 14% 14%
	子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力	15	133	84	15 12% 12%
項目数			2452	1587	
研修数			1155	720	
				62.3%	

② 校種別の特徴

次に、校内研修において取り組まれた育成指標の項目を校種別に比較したものが表 2 である。全ての校種で共通して、校内研修において取り組まれた育成指標の項目の割合が多い上位 4 項目は、育成指標の大項目Ⅰの項目「人権尊重の精神」、（小中 22%、高校 39%、支援 27%）、大項目Ⅴの項目「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」（小中 31%、高校 24%、支援 27%）、大項目Ⅳの項目「授業を構想する力」（小中 33%、高校 20%、支援 15%）、大項目Ⅳの項目「授業を展開する力」（小中 31%、高校 22%、支援 8%）である。

表2 学校別 校内研修における育成指標該当項目及び指標を意識した項目（大阪府）

大項目	項目	番号	小中	高校	支援	
Ⅰ 教育 への情熱 と教育者 にふさわ しい基礎 的素養	人権尊重の精神	1	186	50	13	1 22% 39% 27%
	危機管理能力	2	107	21	3	2 13% 17% 6%
	学び続ける力	3	77	12	0	3 9% 9% 0%
Ⅱ 社会 人として の基礎的 素養	課題解決能力	4	37	11	1	4 4% 9% 2%
	法令遵守の態度	5	88	9	2	5 10% 7% 4%
	事務能力	6	17	5	3	6 2% 4% 6%
Ⅲ 学校 組織の一 員として の行動力 や 企画力、 調整力	協働して取り組むことができる力	7	68	17	4	7 8% 13% 8%
	ネットワークを構築する力	8	23	3	2	8 3% 2% 4%
	マネジメントする力	9	25	4	0	9 3% 3% 0%
Ⅳ 子ど もたちを 伸ばすこ とができ る授業 力、教科 の指導力	授業を構想する力	10	278	26	7	10 33% 20% 15%
	授業を展開する力	11	265	28	4	11 31% 22% 8%
	授業を評価する力	12	195	16	4	12 23% 13% 8%
Ⅴ 子ど もの自尊 感情を高 め、集団 づくりな どを指導 する力	子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	13	261	30	13	13 31% 24% 27%
	集団づくりを指導できる力	14	136	4	1	14 16% 3% 2%
	子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力	15	113	2	1	15 13% 2% 2%
	項目数		1876	238	58	
	研修数		844	127	48	

校種ごとにみると、小中学校において、校内研修で取り組まれている育成指標の項目は、多いものから順に、大項目Ⅳの項目「授業を構想する力」（33%）、「授業を展開する力」（31%）と大項目Ⅴの項目「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」（31%）、大項目Ⅳの項目「授業を評価する力」（23%）である。

府立高校においては、育成指標の大項目Ⅰの項目「人権尊重の精神」（39%）、大項目Ⅴの項目「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」（24%）、大項目Ⅳの項目「授業を展開する力」（22%）「授業を構想する力」（20%）である。また、支援学校においては、育成指標の大項目Ⅴの項目「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」、大項目Ⅰの項目「人権尊重の

精神」、大項目Ⅳの項目「授業を構想する力」（15%）、大項目Ⅳの項目「授業を展開する力」（8%）である。

高校では教科の専門性が比較的高度に分化しており、授業に関する全体研修よりも人権課題に関連した校内研修を実施することが多いと考えられる。支援学校では障がいの特性を見極めたうえで、一人ひとりの子どもを理解し、個に応じた教育の必要性が求められるからであろう。それでも「授業を構想する力」「授業を展開する力」の項目を意識した研修が一定の割合で実施されているのは、たとえば、大阪府教育センターが実施する「パッケージ研修支援」などの成果ではないかと考えるが、このあたりは今後のより詳細な調査や分析が待たれるところである。

一方、全ての校種で共通して、あまり校内研修で実施されておらず、5%以下の下位4つの項目を取り上げると、育成指標の大項目Ⅲの項目「マネジメントする力」（小中3%、高校3%、支援0%）、「ネットワークを構築する力」（小中3%、高校2%、支援4%）、大項目Ⅱの項目「事務能力」（小中2%、高校4%、支援6%）、大項目Ⅴの項目「子どもの集団づくりの中でエンパワーできる指導力」（小中13%、高校2%、支援2%）である。

小中学校においては、育成指標の大項目Ⅱの項目「事務能力」（2%）、大項目Ⅲの項目「ネットワークを構築する力」（3%）、「マネジメントする力」（3%）、大項目Ⅱの項目「課題解決能力」（4%）」である。

高等学校においては、育成指標の大項目Ⅲの「ネットワークを構築する力」（2%）、大項目Ⅴの項目「子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力」（2%）、「集団づくりを指導できる力」（3%）、大項目Ⅲの項目「マネジメントする力」（3%）。支援学校では、育成指標の大項目Ⅰの項目「学び続ける力」（0%）、「マネジメントする力」（0%）、大項目Ⅱの項目「課題解決能力」（2%）、大項目Ⅴ「集団づくりを指導できる力」（2%）「子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力」（2%）である。

③ 研修名から見た校種別特徴

ア. 小中学校

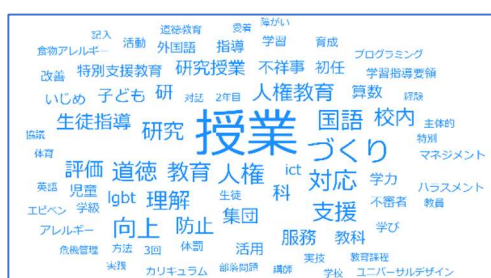


図2 府内小中研修全体（出現順）

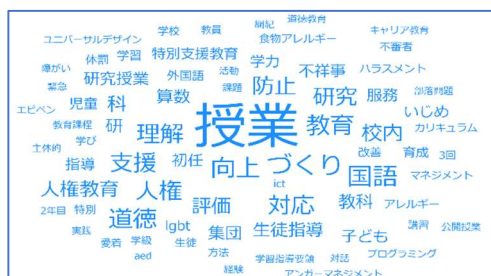


図3 府内小中指標を意識した研修（出現順）

図2・3は、アンケートに書かれた校内研修名について、名詞だけを抜き出し、使用されている頻度順が大きいものが大きい文字で示されたものである。このような方法で示された図をこの文では出現順と呼ぶことにする。この図の作成には、株式会社ユーザーローカルがインターネット上で公開しているアプリ「A I テキストマイニング」を活用した。なお、この後も同様の図を掲示しているが、すべてこのアプリを活用し作成したものである。

これを見ると大阪府の小中学校においては、指標を意識するしないに関わらず、授業に関する研修が中心となっている。これは指標の大項目「子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科力」の割合が高いことと一致する。これは、それらの力を教員につけさせたいと考える管理職の願いの表れで

あると共に、教員なら誰しも「授業力を高めたい」という思いを常に持っているという背景があるからではないだろうか。従来、小学校では教科を1つないしは複数決めて授業研究を行い、全教員で課題や成果などを共通理解していた。一方中学校では、ある1つの教科で授業に関する研修を行った時に、「その教科以外の教員に当事者意識をどう持たせるか、ということが難しい」という管理職の声をしばしば聞いた。しかし、新学習指導要領で方向性が示されてから、指標の項目にあるような「授業を『構想し』『展開し』『評価する』力」は教科の専門性を超えたものであるという意識を持つ教員が増えてきて、中学校においても授業研究という形の研修が効果を挙げるようになってきたのではないかと考える。

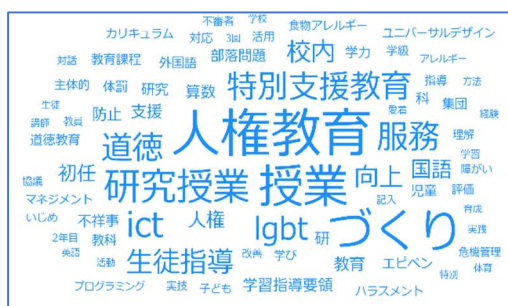


図4 府内小中研修全体（スコア順）



図5 府内小中指標を意識した研修（スコア順）

一人ひとりを指導する力」の項目のパーセンテージが高いことと一致する。目の前の課題を急ぎ解決していくための研修では、より育成指標が意識されていることが窺える。

多忙な学校現場で、全ての指標の項目を意識した研修を単年度の中で行うことは難しいが、教員の現状をアセスメントし、特に力を入れなければいけない項目を中心に、複数年単位で指標を網羅した研修計画を立てていく必要がある。また、教員全体に対する研修も大切であるが、例えば初任者を含めた経験の少ない教職員の育成のために、より必要だと考えられる項目をピックアップし、対象を絞った研修を行っている学校もアンケートの中に見受けられた。中堅教員の資質向上や学校全体をマネジメントしていく教員の育成に必要な項目の研修などをOJTの形で取り入れたりする場合もあるだろう。一つ一つの育成指標がより生かされた形で研修の柱となることは、15項目が意識される頻度に差はあっても、それぞれ指標ごとの役割を担うことにもなると考える。

イ. 府立学校

図6・図7は、府立学校で実施された研修名から出現順に作成した図である。研修全体（図6）も、育成指標を意識した研修（図7）も「人権」が最も大きく、次に「授業」となっており、大きな違いは見られない。

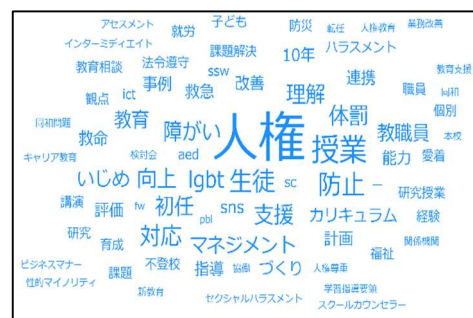
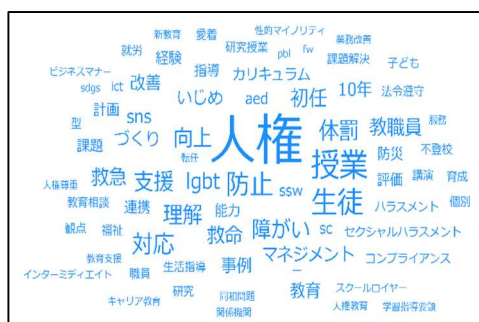


図6 府立学校研修全体（出現順）

図7 府立学校指標を意識した研修（出現順）

この図では、高校と支援学校を分類していないが、校種により課題への関心には違いがあるかもしれないので、高校と支援学校の研修名の中で、出現する回数が多いものをあげたのが表3である。

これを見ると、高校では圧倒的に「人権」という単語が出てくるが、支援学校においては「体罰」と「人権」が同数であり、次に「防止」が出てくる。研修は喫緊で必要な課題を取りあげると考えると、支援学校では「体罰」「防止」が重要な課題となっていることが浮かび上がってくる。

府立高校		府立支援学校	
単語	出現回数	単語	出現回数
人権	29	体罰	7
授業	10	人権	7
生徒	8	防止	6
対応	6	授業	5
初任	5	障がい	4
向上	5	理解	4
防止	5		

また、図8と図9はスコア順のものを示した図であるが、図9の育成指標を意識した研修では、図8よりも大きく「l g b t」と「体罰」が表示されている。

これは、高校では「l g b t」、支援学校では「体罰」に関わる研修が特徴的な研修として行われているからだと考えられる。

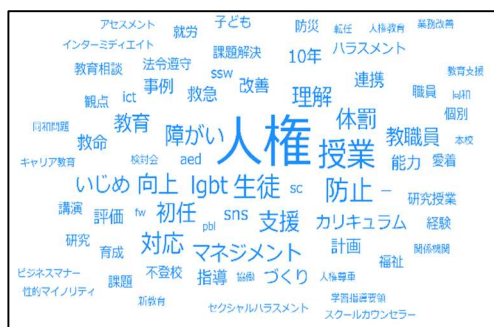


図8 府立学校研修全体（スコア順）

図9 府立学校指標を意識した研修（スコア順）

—大阪市教育局委員会—

(1) 「資質の向上に関する指標」(以下「指標」) 活用の取り組み

大阪市教育局委員会では、「指標」作成時から、学校園が「指標」を有効に活用できるように模索してきた。

大阪市教育局センターでは、平成 30 年度より教員が自己の課題に応じて具体的な行動目標や達成状況を把握できるように「指標」を基に「教師力キャリアアップシート」を作成し、「年次研修」(新任教員研修 1 年目、新任教員研修 2 年目、5 年次教員研修、中堅教員研修)やメンター研修、校内研修主担者研修等で活用した。

また、学校園でも「指標」の活用を進められるように「『資質の向上に関する指標』活用ガイド」を作成し、全ての教員が閲覧をできるように、本市の校務支援に掲載している。ポータルサイトに掲載している。(図 10)

令和元年度からは、全校園長を対象に大阪教育大学と連携し、「指標」に対応した選択研修を行った。(図 11)



図 10 活用ガイド

日時	内容(指標)	講師、場所、定員
10月2日(金) 15時30分～17時	安全・安心	9 大阪教育大学大学院 教授 佐々木 靖 大阪教育大学天王寺キャンパス西館 60名
「附属池田小学校の安全管理」		
10月9日(金) 15時30分～17時	危機・安全管理	10 大阪教育大学大学院 特任教授 松永 尚子 大阪教育大学天王寺キャンパス西館 ※20名 ※2年次校園長までの受講をお願いします。
「学校における緊急対応」		
10月15日(木) 15時～17時	自己伸長	5 大阪教育大学大学院 特任教授 田中 満公子 大阪教育大学天王寺キャンパス西館 60名
「変革期の学校経営に関する理論の講義と実践的ワークショップ」 変革期の学校経営に関して、講義と実践的ワークショップを通して学びを深めます。前半では、マネジメントとリーダーシップの違い、最新のサーバントリーダーシップ等の組織論を講義します。後半では、ケースメソッド教材を使用したワークにより実践的学びを深めます。		
10月16日(金) 15時15分～17時	資質向上	24 大阪教育大学大学院 特任教授 澤田 和夫 大阪教育大学天王寺キャンパス西館 40名
「自己のストレスコントロールと教職員の資質向上」 多忙を極める校園長職にあつて、自らの心身の健康管理は必須条件です。リラクゼーションと自律訓練法により、		

図 11 「指標」に対応した選択研修の一覧(一部抜粋)【令和元年度】

(2) アンケート調査実施の概要

今回、大阪教育大学と共同し、校内研修と「指標」との関連、及び研修事例を収集するために校園長研修2の研修終了後にアンケートを行った。

次の表は、校園長研修2(令和2年10月～12月実施)を受講した一部の研修参加者206名(幼稚園が9名、小学校が59名、中学校が34名、高等学校が7名、無記名が97名)の校園長から回答があった結果である。

表 4 校内研修における育成指標該当項目及び指標を意識した項目（大阪市）

大項目	中項目	項目	番号	全体	指標意識	0%	20%	40%	
A 基本的 資質	法令遵守	使命・法令	1	34	21	1		8%	
		マナー・一般常識	2	33	26	2		8% 9%	
	人権尊重	人権課題	3	32	26	3		8% 9%	
		人権教育の推進	4	46	34	4		11% 12%	
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	20	16	5		5% 6%	
		省察する姿勢	6	10	8	6		2% 3%	
B 子ども 理解	個との関わり	受容的態度	7	25	23	7		6% 8%	
		実態把握	8	41	32	8		10% 12%	
		個性の伸長	9	18	18	9		4% 7%	
		個に応じた支援	10	64	41	10		15%	
	学級経営	集団づくり	11	36	28	11		9% 10%	
		規律指導	12	16	10	12		4%	
	生活指導	問題行動	13	35	21	13		8%	
		人間関係の形成	14	27	20	14		6% 7%	
		安全・安心	15	27	13	15		5% 6%	
	C 学習 指導	授業デザイン	指導計画	16	38	29	16		9% 11%
			教材研究	17	64	46	17		15% 17%
授業研究・授業改善			18	113	83	18		27% 30%	
個に応じた指導			19	29	21	19		7% 8%	
授業評価			20	26	16	20		6%	
授業実践		考え表現する学び	21	25	21	21		6% 8%	
		話し合う学び	22	24	18	22		6% 7%	
		めあてを振り返る学び	23	10	7	23		3%	
D 組織 の運 営と 参画		協働	コミュニケーション	24	14	10	24		3% 4%
	情報共有		25	13	9	25		3%	
	協働意識		26	7	4	26		1%	
	学校運営	保護者・地域連携	27	6	4	27		1%	
		危機・安全管理	28	27	13	28		5% 6%	
		PDCAサイクル	29	5	3	29		1%	
	項目数			865	621				
	研修数			421	275				
					65.3%				
						■全体 ■指標意識			

表 4 の中の『全体』は、「指標」の項目に該当した校園内研修の数である。また、『指標意識』は、「指標」を意識して実施した校園内研修の数である。（令和元年 4 月～令和 2 年 3 月実施）

校園内研修の数は 421 件であり「指標」を意識した研修は 275 件で、研修全体の 65.3%となっている。学校園が、「指標」を通して「どのような研修を実施し、どのような教員を育てていくのか」などの課題をもち、学校園でめざす教員像を明らかにしたことで、「指標」を意識した研修が増えてきたと推測する。

特に、「授業研究・授業改善」を意識した校園内研修が多く見られた。大阪市でも教員の大

—堺市教育委員会—

(1) アンケートの調査概要

堺市ではこのアンケート調査を行う適当な管理職研修が実施されなかったもので、11月に個別の学校にアンケート調査を依頼し回答を得た。堺市の回答者数であるが、52名からの回答があり、所属は、幼稚園が5、小学校が27、中学校が21となっている。令和2年度の堺市立学校は小学校が92校、中学校が43校であるので、回答率は小学校が29.3%、中学校が48.8%となっている。

表5 校内研修における育成指標該当項目及び指標を意識した項目（堺市）

大項目	中項目	項目	番号	全体	指標意識	0%	20%	40%	60%	80%
教員としての資質		人間性、人権感覚	1	43	25	1		28%	47%	
		使命感・責任感	2	25	9	2		16%	17%	
		コンプライアンス	3	13	9	3		8%	17%	
		自己研鑽	4	8	4	4		5%	8%	
実践力	授業（保育）づくり	年間を見通し指導(保育)計画の立案・実施	5	45	18	5		29%	34%	
		授業(保育)構想	6	88	34	6		58%	64%	
		「主体的・対話的で深い学び」の実現	7	44	24	7		29%	45%	
		教育資源の活用	8	12	2	8		8%	4%	
		授業(保育)分析・改善	9	35	12	9		23%	23%	
	生徒の指導（子ども）へ	様々な教育課題への対応	10	30	9	10		20%	17%	
		子ども理解	11	71	26	11		46%	49%	
		人間関係づくり	12	35	17	12		23%	32%	
		配慮を要する子どもへの支援・指導	13	50	13	13		33%	25%	
チームのメンバーとしてのマネジメント力		学級・学年経営	14	49	23	14		32%	43%	
		問題解決・合意形成	15	13	6	15		8%	11%	
		同僚との協働	16	21	8	16		14%	15%	
		社会性、保護者・地域等との連携・協働	17	16	4	17		10%	8%	
総数				598	243					
研修数				153	53					
						■全体 ■指標意識				
						34.6%				

（２）アンケート結果

表５は、実施した校内研修が育成指標のどの項目に該当しているのかの回答数である。指標意識とは実施された校内研修のうち育成指標を意識して企画実施したものの数である。

実施した校内研修が育成指標のどの項目に該当しているのかを見てみると、「授業（保育）づくり」における「授業（保育）構想」が最も多く、過半数を超える 58%となっている。また、この項目については、指標意識についても 64%と最も高い数字となっている。

次に多い校内研修の項目は、「生徒指導（子どもへの関わり）」における「子ども理解」であり、46%となっている。また、この項目の指標意識は 49%と２番目に高い数値となっている。

これら２点の校内研修が多く実施され、かつ、研修実施に際して育成指標が意識されていることが多いのは、これらの２項目が授業実践力の最も基礎的な部分であり、授業実践を伴う研修では初任者からベテラン教員まで欠かすことのできない視点であるためであろう。例えば、１年目から３年目までの教員を対象とする「初任者・発展研修」では、授業（保育）構想について指導助言を受けることが多いこと、管理職や指導教員がその指導の根拠として育成指標の項目が想定していることが多いことは容易に想像できる。

研修数の数値はそれほど高くないが、指標意識が比較的高い数値を示している項目が、「教員としての資質」における「人間性、人権感覚」、「授業（保育）づくり」における「『主体的・対話的で深い学び』の実現」、「チームの一員としてのマネジメント力」における「学級・学年経営」の３つである。

一つ目の「教員としての資質」における「人間性、人権感覚」については、この項目そのものが直接の研修テーマとして取り扱われていなくても、様々な研修の背景を支える教員の資質として「人間性、人権感覚」を重視している結果が、指標意識の高さにつながっているものと考ええる。

同様のことは、三つ目の「チームの一員としてのマネジメント力」における「学級・学年経営」にも当てはまると思われる。授業研究の中で、主たる討議のテーマでなくても、「学級・学年経営」の指導への影響が議論されることはよくあることである。この項目が直接の研修テーマではなくても、特に授業に関わる研修の場合、その背景を支えるものとして「学級・学年経営」が意識され、その結果がこのような数値として示されているのではないかと考える。

一方、二つ目の「授業（保育）づくり」における「『主体的・対話的で深い学び』の実現」については、新たな教育課題であり、研修実施にあたって様々な場面で意識されることが多くなっている。その結果として、このような数値として表れていると考える。

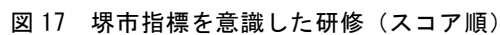
以上、堺市における校内研修と育成指標との関連及びその指標意識について、数値の高いものについて挙げてきた。この反面、「自己研鑽」「教育資源の活用」「問題解決・合意形成」「社会性、保護者・地域等との連携・協働」については、研修数、指標意識ともに低くなっている。研修で直接取り上げにくい項目もあるが、そのような中でこれらの項目の内容について、どのように資質能力の向上につなげていくのかが今後の検討課題であると考ええる。

（３）アンケートの特徴

各学校園間には、校種、子どもの状況、職員構成、家庭や地域など、様々な教育環境の違いがある。そのため、学校園によって教職員に求める内容の優先度も違ってくる。

また、育成指標のすべての項目に該当する研修を当該年度だけで実施することは難しく、数年にわたる見通しを持ちながら学校園の実情に合った重点項目が選ばれていくことが多い

その様な現状で、今回の調査結果を見ると、図 14 の研修全体の出現順から研究・授業・初任などが顕著だった。図 15 の重要度を加味したスコア順で見ると、初任・特別支援教育・研究授業などが顕著だった。育成指標を意識した研修に焦点を当てても、図 16・図 17 のように同様なキーワードが顕著であった。



教育現場では若手の教員が組織の半数以上を占めるようになり、ベテラン教員が少なくなり、新任教員の育成が課題とされている。多忙な教育現場・限られた時間の中で、育成指標を意識するしないにかかわらず、堺市の管理職や研修担当教員等が必要と判断して実施していることをあらためて確認できた。

初任者だけでなく教員全体に対して育成指標の認知とその有効活用をどのように進めていくのか。実際に取組めている学校園からそのヒントを知りたいところである。学校園と大学が連携し、様々な機会をとらえて活用方法を共有することが教員全体に役立てるのではないかと考える。

4. 今回の取組みのまとめと今後の方向性

(1) 校園内研修について

今回のアンケート調査では総回答数601（大阪府343、大阪市206、堺市52）の学校園から協力を得ることができた。（調査対象となった学校園の母数は大阪府955、大阪市497、堺市144で総数1,596となり、今回の回答数601は全体の37%である。）

アンケート結果から、大阪府、大阪市、堺市の教育委員会（以下、「3教育委員会」という）に共通する特徴として、校園内研修で最も多く取り上げられた項目は、授業（保育）構想・授業研究【大阪府30%、大阪市27%、堺市58%】や子ども理解（個に応じた支援）【大阪府30%、大阪市15%、堺市46%】、人権教育の推進【大阪府24%、大阪市11%、堺市28%】に関わる内容であり、これらの項目はいずれも育成指標を一定意識していることが分かる。背景には、教員の大量採用が続く現状から教員の授業力をはじめとする指導力の向上が各校園における最優先の課題になっていることと、多様な子どもの状況を踏まえ個に応じた支援や一人ひとりの子どものニーズに合った教育が求められていることがある。

一方、3教育委員会において共通して校園内研修であまり取り上げられなかった項目は大きく分けて2つある。1つは法令遵守や自己研鑽といった教員・社会人としての基本的な資質に関わる内容と、もう1つは学校組織の一員としての協働意識や、保護者・地域等との連携・協働に関わる内容である。いずれの教育委員会においてもこれらの項目を扱った校園内研修の割合は10%以下であった。

前者については、重要な項目ではあるが、基本的な内容であるが故に研修の必要性についてはあまり意識されず、また、その他の事項が優先されているからではないだろうか。校園長や研修企画担当者は、現状の学校園の課題（学力向上、授業〔保育〕改善、中退防止、生徒指導上の対応、生活に困難を抱える子どもへの対応など）の解決を優先するからだと考えられる。また、後者については、日常的な活動の中で培われるものであると考えられるので、研修が企画されにくいと考える。

次に、育成指標を意識した校園内研修の実施率であるが、大阪府62%、大阪市65%、堺市34%となっており、必ずしも高いものとはなっていない。理由として考えられることは、推論になってしまうが、一つには、校園内研修の企画に際して育成指標がまだまだ意識されていない、言い換えると、知識として育成指標は知っているものの、それと校園内研修を連動させようという発想には至っていないと考えられる。

もう一つの理由として考えられることは、校園内研修は学校園全体としての教育課題の解決のため教員が一堂に会して実施されるものであるのに対して、育成指標は個別的なものであるので校園内研修にはなじみにくいのではないだろうか。つまり、育成指標は教職キャリア別に多様な項目が設定され、個々の教員が自分のキャリアと現在の資質を振り返り、どのような資質を今後どう伸ばしていくのかを考えるものであり、校園内研修では個別的である指標を意識させづらいのではないかとと思われる。この理由が的を射たものであるならば、この研究活動は校園内研修にも育成指標を根付かせようとの考えを根底におきながら研究しているが、校園内研修と育成指標を連動させることは一定限界があることになる。

いずれにせよ、上記の二つの理由はあくまで推論であるので、今後、聞き取り調査を行うなど、更なる研究が必要である。

（２）教育委員会・教育センター研修について

教育委員会で実施される各種研修と育成指標の資質項目は表裏一体のものであり、大阪府、大阪市、堺市教育センターでは、育成指標を意識しながら、またすべての項目をカバーするように研修を企画している。特に大阪市教育センターが作成したパンフレットでは、図10、図11に示したように、それぞれの研修が育成指標のどの項目に該当するかがわかりやすく提示されており、他の教育センターのモデルとなる案内であると考ええる。

教員の多忙化については、それを軽減する取組みは教育委員会により進められているが、まだまだスケジュール的には厳しいものがある。そうした状況の中で、教員自身が求めているニーズや、管理職が教員につけてほしいと考えているニーズとマッチするように、育成指標と連動した研修の内容、回数、日程等の工夫が求められている。

（３）今後の方向性

急激な社会変化、教育課題の多様化、そして大量退職・大量採用が続いたことによる教員年齢層の偏りなど様々な要因がある中で、教育現場における計画的で組織的な人材育成は待ったなしの課題である。そのためにも育成指標を有効に活用し、教員個々の資質を高めていくことで延いては「学校力」の向上にもつながると考える。

今回の実態調査は、コロナウイルス感染症対策のため、学校や教育委員会が多忙化し、また各種活動に制限が加わったため、十分などとは言えないものであった。しかし、先に述べてきたような一定の知見を得ることはできた。

今後も、教育委員会・教育センターと大学が連携して各種調査を行いながら、教育センターや学校園における育成指標の効果的な活用方法について、研究を進めていきたい。

【2班：育成指標に関わる研修コンテンツの開発】

＜教員育成指標＞にかかる オンライン研修コンテンツのデザインと配信

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科

氏名：森田 英嗣

1. はじめに

本研究会の目的の一つは、各自治体で作成している＜教員育成指標＞を軸にして、教員の養成・採用・研修の関係性を再構築することにある。この分科会では、この目的に寄与し、かつ実際の、養成段階と研修段階を結びつけるような研修コンテンツの開発ができないかという議論が行われた。

議論は、Withコロナ時代を見据え、いつでもどこからでも活用できるオンラインの教員研修コンテンツづくりが、挑戦的ではあるが实际的であること、そして配信の仕組みとして大阪教育大学附属図書館で構築中のオープン・エデュケーション・プラットフォームが活用できないかという形で進んでいった。

開発するコンテンツについて、当初は各自治体の＜教員育成指標＞に共通した内容を指向し、たとえば人権教育、スクール・コンプライアンス等の内容が検討された。しかし、そもそも＜教員育成指標＞自体の理解を促進する研修が、その前に必要ではないかということになり、今回は、＜教員育成指標＞を理解することをねらいとすることとなった。

2. オープン・エデュケーション・プラットフォームによる研修コンテンツ開発

オープン・エデュケーションという考え方には様々あるが、今後は、以下のような特徴を持たせて開発することにした。

(1) さまざまな状況、ニーズに基づいた活用が可能であること

コンテンツの活用にあたっては、場所、時間、ニーズの制約をできるだけ取り除きたいと考えた。すなわち、①オンラインかつオンデマンド型の配信をすることで、受講場所への移動に関わるさまざまな制約を取り除くことにした。さらに、②コンテンツを10分程度のユニットを組み合わせることで、受講する際にまとまった時間を準備しなければならないという制約を取り除くことにした。また③コンテンツについてじっくり深く知りたいというニーズから、ざらりと大枠を知りたいというニーズまで、さまざまなニーズに対応できるよう、受講方法を複数設定した。これらを組み合わせることで、Withコロナ時代の新しい研修の在り方を同時に提案することになった。

(2) 時代の流れに応じた改変が容易であること

研修のコンテンツは、時代の流れに沿って、改変が必要になる。たとえば、法律や規則、方針等は、時が経つにつれ変化するものであるため、それらを含んだコンテンツはそのたびに作成し直されなければならない。この課題は、今回のようにオンデマンドの同一のコンテンツを継続して活用しようとする場合も同様に対応が必要な課題であるため、将来改変の必要が生じることを前提とした仕組みを予め組み込んでおく必要がある（力を入れた研修コンテンツを作成しても、変化に対応する際に最初から作り直さなければならないのだとすれば、

持続可能性という点から、大きな課題を抱えることになる）。

そこで、今回は次の特徴を持たせることにした。すなわち、①コンテンツはプレゼンテーションソフトのスライドで構成し、改変の時に改変の必要な部分だけを入れ替えることが出来るようにした。さらに②音声合成技術を用い、各スライドを読み上げさせることで、音声を最初から吹き込み直す必要をなくすことを可能にした。（ただし、人の声で研修を受けるのが最善だとの考えのもと、音声合成を使わない選択肢も排除しないこととした。）

3. 制作した研修コンテンツとその構造

表1に、開発した＜教員育成指標＞の理解ためのコンテンツとその構造を、各回の目標および内容の一覧とともに示す。

また左の「5種類のコース設定」欄には、研修の詳しさによって、以下のような長短5種類のコースを設定し、各自治体の研修体制、あるいは受講者のニーズに柔軟に組み合わせることができるよう意図した。すなわち、

「Lコース」…新任指導主事、学校管理職等をターゲットとし、養成・採用・研修のプロセスの全体像を見渡し、他の自治体の＜教員育成指標＞との比較から、所属自治体の特徴を捉える内容も含まれており、教員の成長をより大きな視点から把握し、研修を管理するフルコースである。また、ここには課題の提出と学習評価までが含まれる。

「M1コース」…ミドルリーダーをターゲットとし、同僚の育成を担う役割を持つ者が校内研修等を、育成指標を踏まえて計画・実施する資質を養うコースになっている。ここには、所属自治体の「育成指標」と「体系的な研修システム」、活用事例の学習を行い、短中期的視点から、自己及び自校の研修計画を立案する活動までが含まれる。

「M2コース」…M1コースと同様に、ミドルリーダーをターゲットとし、同僚の育成を担う役割を持つ者が校内研修等を、育成指標を踏まえて計画・実施する資質を養うコースになっている。所属自治体の「育成指標」と「体系的な研修システム」、活用事例の学習を行い、短中期的視点から、自己の研修計画を立案する活動までが含まれる。

「S1コース」…すべての教員をターゲットとし、自らの資質を高めようとする教員が、育成指標にそって研修を位置づけたり、計画したりして意味づけることができるコースになっている。所属自治体の「育成指標」と「体系的な研修システム」の学習を行い、短中期的視点から、自己の研修計画を立案する活動までが含まれる。

「S2コース」…すべての教員をターゲットとし、所属自治体の「育成指標」と「体系的な研修システム」を知ること限定している。ここでも、課題の提出と学習評価は含まれない。本コースは、それぞれの自治体の工夫に満ちた研修の教材として、活用していただけるように、エッセンスだけを活用していただく教材としても活用可能である。たとえば、反転学習的にも活用可能で、特定の、より発展的な研修の事前学習の教材としても活用可能である。

なお、上記のコンテンツは、学習管理機能を持つMoodleで構築・配信し、教材である動画は、動画投稿サイトへのリンクによって配信することとしている。

4. おわりに

今年度は、コンテンツの設計と作成にとどまったが、来年度は本コンテンツをより広く知っていただき、各自治体の研修に組み込めるよう、実地的な活用モデルを開発し、Withコロナ時代の研修の在り方を、引き続き検討していきたい。

表1 <教員育成指標>にかかる研究コンテンツ

5種類のコース設定						学習の節	目 標
L	M1	M2	S1	S2		I	オリエンテーション
○						I	① Lコースでの学習の見通しを持つ
	○	○				I	② Mコースでの学習の見通しを持つ
			○	○		I	③ Sコースでの学習の見通しを持つ
L	M1	M2	S1	S2		II	<育成指標>の意義
○						II	① II 節の学習の見通しを持つ
○	○	○	○	○		II	② <育成指標>が構成された歴史的経緯を踏まえてその制度的意義を知る
○						II	③ <育成指標>が大学での教員養成における資質能力の育成と連動した指標であることを知る
○						II	④ 制度的変化が、これからの教員養成や教員研修にもたらす意義を自分の言葉で報告することができる
L	M1	M2	S1	S2		III	所属する自治体が制作した<育成指標>の実際体系的な研修計画の実際を知る(大阪府、大阪市、堺市の各版を制作)
○						III	① III 節の学習の見通しを持つことが出来る
○	○	○	○	○		III	② 所属する自治体の<育成指標>の構造を知る(場合によってIII ③と合体させる)
○	○	○	○	○		III	③ 所属する自治体の<育成指標>によって、研修が体系化され、教員の資質能力の育成が順序だてて計画されていることを知る
○						III	④ 所属する自治体以外の<育成指標>と比較して、所属する自治体の<育成指標>の特質(強調されている点)を知る
○						III	⑤ 本節での学びを、所属する自治体の<育成指標>の特徴と関連づけながら、自分の言葉で報告することができる
L	M1	M2	S1	S2		IV	<育成指標>の活用事例を知る
○						IV	① IV 節の学習の見通しを持つことが出来る
○	○	○				IV	② 複数の典型的な活用例に触れ、On the Job Trainingの側面から、<育成指標>に基づいた研修の意義を知る
○	○	○				IV	③ 複数の典型的な活用例に触れ、Off the Job Trainingの側面から、<育成指標>に基づいた研修の意義を知る
○						IV	④ 本節での学びを、trainingの場面ごとに特徴づけ、自分の言葉で報告することができる
L	M1	M2	S1	S2		V	短・中期的視野から、自らの研修(や、所属校の校内研修)の設計に活用することができる
○						V	① V 節の学習の見通しを持つことが出来る
○	○	○	○			V	② これまでの学びを活用し、自らの資質能力を、<育成指標>に基づいて、適切に評価し、短・中期的視点から自らの研修計画を立てることが出来る
○	○					V	③ これまでの学びを活用し、自らの所属する学校の校内研修を、<育成指標>に基づいて、短・中期的視点から適切に設計することができる
○						V	④ 各自の設計した研修計画を、他の受講生のそれと交流し、必要な改善を施すことが出来る

内 容	学習時間(分)	配信方式
オリエンテーション:コースの流れと目標, 総括レポート課題と評価について説明する【ビデオ講義:5分】【受講生の自己紹介:10分】	15	オンデマンド+同時双方向
オリエンテーション:コースの流れと目標, 総括レポート課題と評価について説明する【ビデオ講義:5分】	5	オンデマンド
オリエンテーション:コースの流れと目標について説明する【ビデオ講義:5分】	5	オンデマンド
小レポート課題の提示【ビデオ講義:1分】	1	オンデマンド
＜育成指標＞のねらいと経緯(歴史的, 制度的な意義とコンピテンシーベースによる教員研修時代の到来について)【ビデオ講義:10分】	10	オンデマンド
大阪教育大, および教職大学院の学位プログラムを例とした養成課程との連携の可能性【ビデオ講義:10分】	10	オンデマンド
小レポート「＜育成指標＞について学んだこと」として評価基準に基づいて受講者自身の言葉でまとめる【レポート作成:30分】	30	オンデマンド
小レポート課題の提示【ビデオ講義:1分】	1	オンデマンド
所属する自治体の＜育成指標＞の一覧表を手許におきながら, その構造とねらいについての講義を視聴する【ビデオ講義:各自治体×10分】	10	オンデマンド
所属する自治体の＜育成指標＞とそれにそって計画されている体系的な教員研修の内容を確認する【ビデオ講義:各自治体×10分】	10	オンデマンド
所属する自治体以外の＜育成指標＞の一覧表を手許におきながら, その構造とねらいについての講義を視聴する【ビデオ講義:10分】	10	オンデマンド
小レポート「私たちの＜育成指標＞」に, 所属する自治体の＜育成指標＞の特質を3点にまとめる【レポート作成:30分】	30	オンデマンド
小レポート課題の提示【ビデオ講義:1分】	1	オンデマンド
校内研修等のOn the Job Trainingでの活用事例(教職大学院で把握している事例を紹介する)の視聴【ビデオ講義:自治体ごとに1事例あたり10分で作成】	20～	オンデマンド
集合研修などのOff the Job Trainingでの活用事例(教職大学院で把握している事例を紹介する)の視聴【ビデオ講義:自治体ごとに1事例あたり10分で作成】	20～	オンデマンド
小レポート「＜育成指標＞に基づいた研修の意義」を, 所属する自治体以外の例を含め, 最低3つの典型的な活用例に触れながらまとめる【レポート作成:30分】	30	オンデマンド
総括レポート課題の提示【ビデオによる課題説明:3分】	3	オンデマンド
総括レポート「私の研修計画」を作成するここでは, 各自が＜育成指標＞に基づいた研修計画を設計する【レポート作成:40分】	40	オンデマンド
総括レポート「私たちの研修計画」を作成するここでは, 各自が所属する学校の現状を分析し, ＜育成指標＞に基づいた校内研修を設計する【レポート作成:40分】	40	オンデマンド
自らの作成した研修計画を発表し, 相互交流を通して, 改善する【ZOOMやTeams等の同時双方向メディアを活用して50分】	50	オンデマンド+同時双方向

大阪府教員等育成指標と研修について

所属：大阪府教育センター

氏名：中堂 寿美代・藪内 純子

1. 大阪府教員等育成指標について

(1) 大阪府教員等育成指標ができた背景

平成26年度、大阪府教育センターでは、実施している200以上の研修を俯瞰する指標の必要性を感じ、大阪府の教員等に必要とされる資質・能力を経験や職責に応じて整理した「OSAKA教職スタンダード」を作成した。

平成27年度には、「OSAKA教職スタンダード」に示した資質・能力のうち、マネジメント力等に特化した管理職研修を俯瞰するための管理職の指標「スクールリーダースタンダード」を作成した。

大阪府教育センターは、上記のスタンダードに基づき研修をデザインするだけでなく、それぞれの研修においてどのような資質・能力を身に付けることをねらいとしているかを、実施要項やシラバスに示し、教員等が自身の資質・能力の向上に生かすためにどの研修を受講したらよいか決める際に活用できるようにしてきた。

平成28年の教育公務員特例法の改正を受け、平成29年度に大阪府においても「大阪府教員育成協議会」を組織し、「OSAKA教職スタンダード」や「スクールリーダースタンダード」を基に「大阪府教員等育成指標」を作成した。

(2) 大阪府教員等育成指標の構成

「大阪府教員等育成指標」は「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」、「スクールリーダースタンダード」の3つからなる（図1）。

「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」は学校種を超えた共通のもので、すべての教員等に求められる資質・能力を経験や職責に応じて整理したものである。

「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」は、「支援学校や支援学級」「養護教諭」「栄養教諭」の3つの専門領域の指標である。

「スクールリーダースタンダード」はミドルリーダーから、校長・准校長に至るまでに必要とされる6つ資質・能力と4段階のキャリアステージで構成している。



図1 OSAKA教職スタンダード

(3) OSAKA教職スタンダード「共通の指標」の構成

「OSAKA教職スタンダード」はそれぞれ求められる資質・能力を、教員等の経験や適性、職責に応じて「第0期」から「第4期」までの5段階のキャリアステージに分けて整理している(図2)。

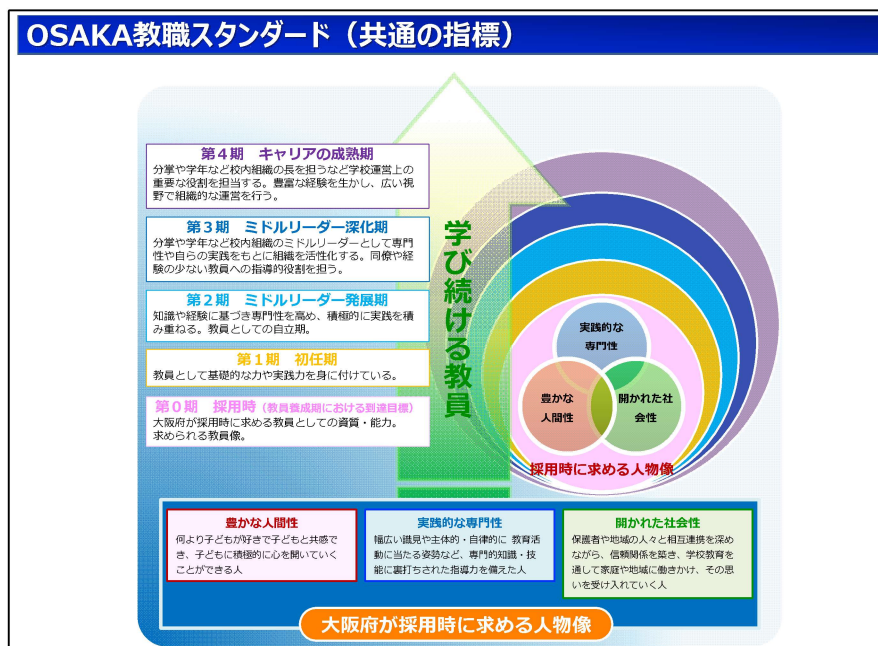


図2 OSAKA教職スタンダード「共通の指標」

教職に就く前の準備段階を「第0期」、教職について初任期にあたる「第1期」から、ミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」まで、5段階のキャリアステージに分けている。

教員等に求められる資質・能力を5つの領域に分け、さらにそれぞれ3項目に細分化し、15項目を設定している(表1)。細分化することで、自分の特性や現状を客観的に見ることができる。

表1 OSAKA教職スタンダード「5つの領域と項目」

領域	項目		
Ⅰ 教育への情熱と教員に求められる基礎的素養	1 人権尊重の精神 子どもの気持ちや願い、背景を理解し、人権尊重の精神に基づいて指導できる力	2 危機管理能力 安全で安心な学習環境を整備するために必要な知識に基づき、危機管理できる力	3 学び続ける力 子どもへの愛情と教育への情熱を持ち、専門性や指導力を高めることができる力
	4 課題解決能力 様々な情報の中から課題を明確にして、解決に導くための方針を策定し、実行できる力	5 法令遵守の態度 社会人としての一般常識を身に付けるとともに、教育公務員として法令を遵守し、モラルを向上させることができる力	6 事務能力 教育活動における様々な事務処理を正確かつ適切に行うことができる力
Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力	7 協働して取り組むことができる力 教育活動は組織活動であることを理解し、組織が最大限の力を発揮できるように個人の動き方を理解し実践できる力	8 ネットワークを構築する力 課題解決に向けて、専門家や学校外の関係者と適切に情報共有等ができる調整力	9 マネジメントする力 学校教育目標の実現に向けて、学校全体で取り組むようマネジメントするとともに、人材を育成できる力
Ⅳ 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力	10 授業を構想する力 学習内容のねらいを明確にし、子どもの実態に即して創意工夫した学習指導案等を作成できる力	11 授業を展開する力 子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて、子どもの力を伸ばせる授業を展開できる力	12 授業を評価する力 評価の観点を理解し、授業評価シートや授業改善シート等を活用して授業を評価し、改善できる力
Ⅴ 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力 子どもや保護者の思いや背景、支援のニーズを把握した上で、適切なかわりや助言を行うことができる力	14 子どもの集団づくりを指導できる力 多様な子どもの状況を理解した上で、子どもが主体的に行動するよう指導できる力	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力 子どもが学校の中で居場所や活躍する場面をつくり相互に認め合える集団を育成できる力

2. 人材育成を図る大阪府の研修体系

図3は、大阪府の研修体系図である。大阪府教員等育成指標に照らし合わせ、悉皆研修や希望研修を実施している。冊子「大阪府教員等研修計画」では、教育庁内の研修が育成指標のどの項目をねらいとしているかわかるように示している。また、大阪府教育センターのWebサイトに掲載している実施要項やシラバスにも育成指標の項目を示している。

大阪府の研修体系図では、それぞれの教員等のキャリアステージに応じた研修を示している。それぞれが効果的に研修を受けるためには、短期、中・長期においてどの資質・能力を伸ばしていくべきか、自分なりのビジョンを持つことが大切である。



図3 人材育成を図る大阪府の研修体系

3. 大阪府教員等育成指標の活用

大阪府では、OSAKA教職スタンダードを活用して、教員等が一人ひとり自分の資質・能力向上のビジョンを持つためのツールとして、「自己成長・確認シート」、「自己評価シート」を作成し、初任者研修や10年経験者研修等において活用している。

(1) 初任者研修での活用

初任者研修で活用している「自己成長・確認シート」は、OSAKA教職スタンダード（共通の指標）の第1期を基に、1・2年目の教員に求められる資質・能力を「授業・教科の指導力」「集団づくりに取り組む力」「教育への情熱」「組織の一員としての力」「社会人としての基礎的素養」の5つの評価項目を設定して、初任者自身が自己評価するようにまとめている。

5つの評価項目は、OSAKA教職スタンダード（共通の指標）の5つの資質・能力と対応している。

初任者は、1年目の4月・8月・2月、さらに小・中学校初任者は2年目の1月に自己評価することによって自分の実践を振り返り、教員としての実践的指導力を身に付けるための成果と課題を明らかにしている。

また、自己評価したデータは、指導教員等と共有することによって、校内での研修にも活用している。

(2) 10年経験者研修等での活用

10年経験者研修等で利用している「自己評価シート」は、一人ひとりの教員がそれぞれのキャリア（経験や職責）に応じて計画的に研修等に取り組み、自らの資質・能力の向上を図ることを目的として作成している。

年度当初に、OSAKA教職スタンダードの5段階のキャリアステージのうち、自分が現在どのキャリアステージまで到達しているか分析する。

それを基に、教員としてのキャリア、校内での役割、高めたい資質・能力などを整理し、特に高めたい項目を絞り込み、いつまでにどのキャリアステージをめざすか、中・長期の目標を立てる。

そして、中・長期の見通しから、さらに具体的な今年度の目標を作成し、その目標にかなう校内外での研修やOJTにおいて活用している。

年度末には、どのキャリアステージまで到達したか分析し、1年間の成果と課題を振り返り、次年度の取組みを考えるツールとなる。

10年経験者研修では、4月の開講式に「自己評価シート」を活用して、現在の自分自身を分析し、中・長期の目標を立て、それらを基に1年間の研修計画を立てるようにしている。

4. おわりに

急激な社会的変化が進み、予測困難な時代といわれている中、教員が探究心を持ち、学び続けることにより、知識・技能を絶えることなく刷新し続けることはとても重要なことである。教員等一人ひとりが自らの強み・弱みに気づき、それぞれのキャリアに応じて計画的に研修等に取り組み、自らの資質・能力の向上を図ることは、子どもたちのために今日的な教育課題に自信を持って取り組むことにつながる。大阪府では、育成指標を毎年見直すとともに、大阪府教員等育成指標の活用を一層進めていく。

大阪市の「『教員としての資質の向上に関する指標』 の活用方法について」

所属：大阪市教育センター

氏名：岩井 伸夫

1 はじめに

大阪市教育センターでは、平成30年度より教員が自己の課題に応じて具体的な行動目標や達成状況を把握できるように「教員としての資質の向上に関する指標」（以下「指標」）を基に「教師力キャリアアップシート」を作成し、「年次研修」（新任教員研修1年目、新任教員研修2年目、5年次教員研修、中堅教員研修）で活用している。

また、学校園でも「指標」の活用を進められるように「『資質の向上に関する指標』活用ガイド」を作成し、本市の校務支援ポータルサイト・SKIPポータルに掲載することで、すべての教員の閲覧を可能にしている。活用ガイドでは、まず、各自のキャリアステージを確認し、自分自身の短期・長期的な目標を設定する。目標設定に必要な資質を身に付けるためのキャリアプランを立てる必要性を示している。

令和3年度より、教員研修の事前研修として活用できるように「『教員としての資質の向上に関する指標』の活用方法について」の動画（図1）を作成した。

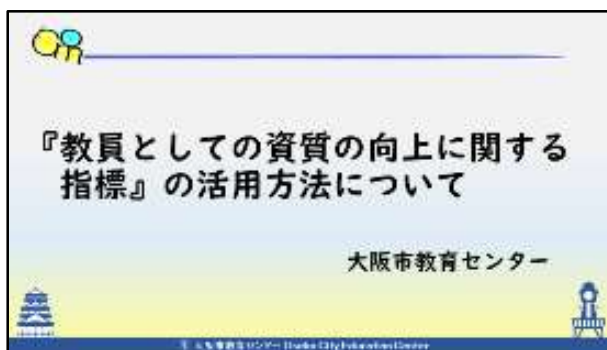


図1 「『教員としての資質の向上に関する指標』
の活用方法について」の動画

2 「『教員としての資質の向上に関する指標』の活用について」の動画

（1）「指標」や「教師力キャリアアップシート」等のダウンロード

「指標」や「教師力キャリアアップシート」等は、SKIPポータルからダウンロードできる。SKIPポータル画面の左側の「連絡・書庫」から、「書庫」>「閲覧」>「教育委員会」>「教育センター」>「教育振興担当」>「資質の向上に関する指標等」の中に格納されており、データで保存し、印刷してファイリングするなどして活用する。

（図2）



図2 「指標」や「教師力キャリアアップシート」
等のダウンロードについて

(2) 「資質の向上に関する指標」の活用ガイド

大阪市教育センターでは、「指標」作成時から、学校園が「指標」を有効に活用できるよう「『資質の向上に関する指標』活用ガイド」を作成し、すべての教員に対して「指標」の活用を進めている。(図3)



図3 『資質の向上に関する指標』活用ガイド

(3) キャリアプランを立てよう

キャリアプランについて、キャリアステージに応じて、自分自身の短期・長期的な目標を設定し、目標達成に必要な資質を身につける必要性を説明している。(図4)



図4 キャリアプランを立てよう

(4) 「資質の向上に関する指標」

「指標」は何のためにあるのかというと、楽しい幼稚園や学校、わかりやすい授業づくりには、自分自身の資質の向上が必要であり、つけたい資質に合わせて課題を意識して実践したり、自分にあった研修を見つけたりするためにある。(図5)



図5 資質の向上に関する指標

(5) 「指標」のしくみについて

「指標」のしくみについて、「指標」は教員・養護教諭・栄養教諭・管理職の4種類と幼稚園教員の「幼稚園参考版」の計5種類に分かれている。教員・養護教諭・栄養教諭・幼稚園教員は大きく4つの領域に、管理職は2つの領域に分類しており、各指標では項目ごとに内容を整理している。(図6)

教員のキャリアステージは、0ステージから第4ステージを設定し、管理職は、「副校長・教頭」、「校長・園長」の2つのキャリアを設定している。「幼稚園主任」は園の状況等により、教員の第4ステージと「副校長・教頭」の内容を活用する。

「C 学習活動」の「授業実践」項目21「考え表現する学び」、22「話し合う学び」、23「めあてを振り返る学び」は、waku^{x2}. com-bee (ワクワクコンビー) の大阪市の授業のスタンダード「3つの学bee」に該当する。(図7)



図6 「指標」のしくみについて



図7 「指標」のしくみについて

(6) キャリアステージのイメージの確認

教員は新任採用から中堅・ベテランへと成長していくキャリアステージのイメージを参考にして、各校園の状況や自分が担っている役割も考慮し、自分自身のステージを確認する。(図8)

0ステージは、大阪市が求める着任時の姿である。大学等で教員として必要な知識を学び、教員免許を取得して大阪市の採用された時点の姿である。第1ステージは、初任教員期である。基礎的基本的な事項(1年目)、実践的な指導技術力(2年目)を習得する。第2ステージは、若手教員期である。基礎的な指導力を基にさらに専門的な知識・技能を習得する。経験の浅い新任教員に助言や支援を行う。第3ステージは、中堅教員期である。教科・領域等の高度で専門的な知識・技能を習得する。学年や校務分掌等のグループのリーダーを務める。第4ステージは、中核・ベテラン教員期である。各分野の高度で専門的な知識・技能に加え、組織の中心として活躍するために必要な力を習得する。中核教員として組織全体を見渡して企画や運営に携わる。教科等に関する高度な専門的知識を有し、校外で指導助言する。ベテラン教員として、経験により蓄えた学級経営等の自己の実践を積極的に広める。



図8 キャリアステージのイメージの確認

(7) 教師力キャリアアップシート

「教師力キャリアアップシート」は、「指標」をもとに現在身につけている資質や課題を把握し、今後の目標を設定することに活用でき、年度末には設定した目標に対して振り返ることができる。おもに、新任教員研修、3・4・5年次研修、中堅教員研修で活用する。



図9 教師キャリアアップシート

(8) 具体的な使い方について

具体的な使い方については、SKIPポータルからダウンロードして、活用する場合の一例を示している。(図10~12)

①年度初めに、自分に合ったステージの

「指標」をSKIPポータルからダウンロードし、個人フォルダー等に保存する。

②自分に合ったステージの「教師力キャリアアップシート」をダウンロード

し、個人フォルダー等に保存する。

(項目ごとに、別のステージを選んでオリジナルシートをつくることもできる。)

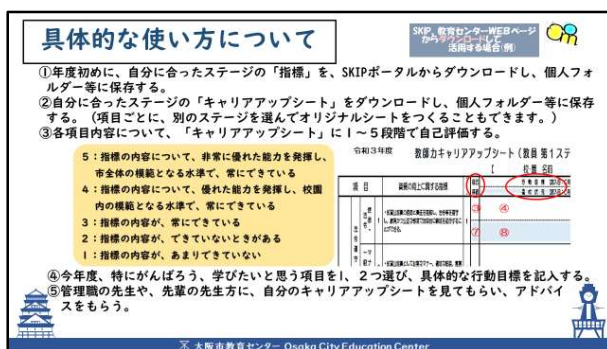


図10 具体的な使い方について

③各項目内容について、「教師力キャリアアップシート」に1～5段階で自己評価する。

④今年度、特にがんばろう、学びたいと思う項目を1、2つ選び、具体的な行動目標を記入する。

⑤年次研修を受講している教員は、自分の「教師力キャリアアップシート」作成後、管理職の先生に見てもらい、アドバイスしてもらう。

⑥「教職員研修計画」から、「指標」の項目に合った研修を選び、課題を意識して積極的に研修を受講する。

⑦年度末に、1年間の学びを振り返り、各項目内容について1～5段階で自己評価する。

⑧今年度、行動目標を記入した項目について振り返り、達成状況や成果を記入する。

⑨年度ごとの「教師力キャリアアップシート」をファイリングしていき、自己の課題や次の目標を見出す等、次年度のキャリアアップにつなげていく。



図11 具体的な使い方について

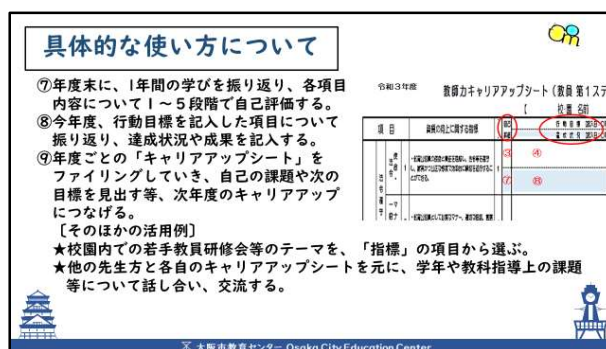


図12 具体的な使い方について

そのほかの活用例として、校園内での若手教員研修会等のテーマを、「指標」の項目から選び、他の先生方と各自の「教師力キャリアアップシート」を元に、学年や教科指導上の課題等について話し合い、交流することにも活用できる。

3 まとめ

教員は、教育を受ける子どもたちの人格の完成をめざし、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であることから、教員はその時代の背景や要請を踏まえつつも、子どもたちの将来の道しるべとなるべく、常に成長し続けることが求められている。そのために、平成30年4月に策定した「指標」を活用し、研修を通じた教員の主体的な学びを積極的に進めていく。

「指標」の活用によって、各教員は振り返りと目標設定ができ、日常の教育活動への向き合い方も変容する。目的意識をもって「主体的に」研修に参加して自己研鑽に努められるよう、教育センターとして、より一層「指標」の活用を進めていくために、今後は「『資質の向上に関する指標』活用方法について」の動画をwaku^{x2}.com-beeに掲載する。

また、これまで在職経験5年目の教員を対象とした5年次教員研修を廃止した上で、3・4・5年次教員研修を新設し、新任教員研修（1・2年目）、3・4・5年次教員研修、中堅教員研修の年次研修に再構築し、全ての年次研修において「指標」と「教師力キャリアアップシート」を位置づけ、活用していく。活用の際、教育センター等で受講する校外研修と各校で受講する校内研修との往還型研修の中で、「教師力キャリアアップシート」を積極的に活用し、研修の効果を高めていく。

堺市教員育成指標に基づく 効果的な研修体系の構築に向けて

所属：堺市教育センター

氏名：品川 隆一

1. 堺市教員育成指標の策定について

(1) 策定の経緯

子どもを取り巻く社会の急激な変化に伴い、学校園の教育（保育）に係る課題は一層多様化・複雑化している。また、教員の大量退職・大量採用等の影響により、経験年数の浅い教員が増加し、学校園の年齢構成にアンバランスが生じている。このような状況から、教育（保育）の現場では、これまで培ってきた教育（保育）の実践等を円滑に継承し、様々な課題に対応できる教員の資質能力の向上が求められている。

平成29年4月教育公務員特例法等の一部を改正する法律が施行され、そこでは任命権者による、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき資質に関する指標の策定が義務付けられた。本市では、教育委員会事務局と子ども青少年局が一体となり、「堺市立幼保連携型認定こども園および幼稚園・小学校・中学校・支援学校・高等学校の教員育成指標（以下、堺市教員育成指標）」を策定した。また、平成30年度には、教員の中でも教諭等とは別の専門性を要する養護教諭、栄養教諭における指標を、新たに策定した。

(2) 人材育成の観点

堺市教員育成指標を基に、教員一人ひとりが、その経験や職層に応じて身に付ける力やキャリア形成に展望をもって主体的に資質能力の向上に努めるとともに、学校園の管理職については本指標を所属教員と共有しながら組織的に人材育成を図ることが求められる。また教育委員会事務局は、毎年度昨年度の研修実施状況を踏まえ「堺市教員研修計画」（図1）をたて計画的に堺市教員育成指標の育成段階とリンクした研修内容の充実を図り、社会の変化や新たな教育課題に対応できる資質能力を有した人材の育成を図っている。本報告では教育委員会事務局でこれまで実施した研修について、人材育成の観点から考察することを目的とする。

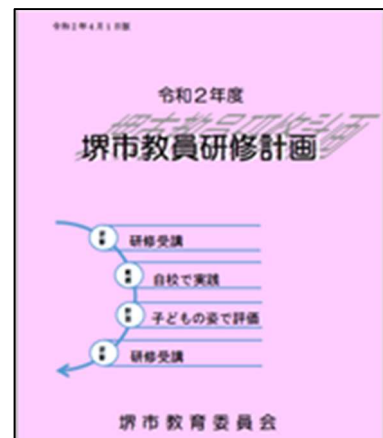


図1 堺市教員研修計画

2. 求める教師像

(1) 育成段階について

堺市教員育成指標は、育成の段階を「教員養成期」から設定している。本市の教員をめざす人が、教員になるまでの間に大学等での学びを通して、また、インターンシップ等学校園での実践を通して、身に付けてほしい資質能力を指標として示すことで、大学等・学校園・教育委員会事務局が連携し、双方向の人材育成に取り組むことを想定している。

次に、育成段階・区分の設定について、教諭・保育教諭の指標を基に説明すると、本指標で

は、教員の育成段階を経験年数と職層から、3段階・5区分（幼保連携型認定こども園は、3段階・4区分）に分けて示している（図2）。本市では、採用1～3年目の3年間で初任者・発展研修を実施し、育成を図っている。この時期を基礎形成期と位置づけ、4年目以降は向上期、11年目以降を充実・発展期としている。この年数は、本市において、採用10年目に学年主任等に職責につく教員が多く、また、指導教諭や主幹教諭へ登用されるのがこの層と重なるため、11年目より充実・発展期と位置付けている。

育成段階	経験年数(めやす)等	身に付ける力・求める教師像
教員 養成期	大学等 インターンシップ等	教員として求められる資質能力の基盤を身に付けている
基礎 形成期	1年目～	指導や校(園)務分野における一定の職務遂行ができる
向上期	4年目～	多様な経験を積むことで実践力を高め、3Dリーダーとして、経験の浅い教員等への助言ができる
充実・ 発展期	11年目以降	豊富な実践と経験から組織全体に繋がる役割を担い、全教員のモデルとなり、支援や助言ができる 指導に関する専門性や確かな指導力を備え、全市や校園内で指導力向上の中心的役割を担っている 組織の要となって教員を指導するとともに、学校園運営において管理職を補佐し、組織力向上の中心的役割を担っている
管理職	発展・ 円熟期	副校長、教頭、 准園長 校長、准校長、園長 学校園経営者の視点から校園長を補佐し、組織の運営や人材の育成ができる 教員に関する高い識見と戦略的な視点から学校園経営や人材の管理・育成ができる

図2 育成段階と身に付ける力・求める教師像

（2）育成の観点について

育成の観点は大きく3つ（「教員としての資質」・「実践力（授業づくり・生徒指導）」・「チームの一員としてのマネジメント力」）あり、その3観点をさらに17の項目に分けている。養護教諭・栄養教諭においては、職種の専門性を鑑み、「専門性」を加えた4つの観点と、20の項目を設けている。特に栄養教諭の指標では、本市で平成8年に発生したO-157学童集団下痢症の教訓を踏まえた衛生管理の徹底について明記している。また、人権を尊重するまちづくりを進めている堺市として全ての職種において、資質に人権感覚を明記している。

3. 効果的な研修プログラムの構築のために

様式1 自己振り返りシート		【到達基準】	
【自己チェック表】		1 ほとんどできていない	2 できる数で達成している
堺市教員育成指標		3 ほぼ達成している	4 すべて達成している
育成段階	到達目標	達成状況	達成状況
基礎形成期	人権、人間性	① 人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や接遇ができていない	
「教員としての資質」	資質・能力	② 子どもに教員が期待を持って接し、教員としての資質・能力を身につけて職務を遂行するために努力している	
	コンプライアンス	③ 教育に必要となる法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自ら学ぶ姿勢をもち、組織の向上に貢献している	
	協働・連携	④ 学校内外の内外を問わず教員として活動し、実践し、振り返り、改善を促して、組織の向上に貢献している	
「実践力」	授業づくり	⑤ 子どもの発達段階や学習状況に基き、適切な指導・支援を行い、授業の質を向上させている	
	生徒指導	⑥ 子どもの発達段階や学習状況に基き、適切な指導・支援を行い、生徒の成長を促している	
	安全管理	⑦ 子どもの発達段階や学習状況に基き、適切な指導・支援を行い、安全管理を徹底している	
「チームの一員としてのマネジメント力」	チームのマネジメント	⑧ 子どもの発達段階や学習状況に基き、適切な指導・支援を行い、チームのマネジメントを徹底している	
	チームのマネジメント	⑨ 子どもの発達段階や学習状況に基き、適切な指導・支援を行い、チームのマネジメントを徹底している	
	チームのマネジメント	⑩ 子どもの発達段階や学習状況に基き、適切な指導・支援を行い、チームのマネジメントを徹底している	

図3 育成指標に基づく

「自己振り返りシート」

いる。」「チームの一員としてのマネジメント力」の観点における項目「様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的解決策を導きだしている」が肯定的な回答をした割合が高いことがわかった。一方、「実践力（授業づくり）」の観点における項目は肯定的な回答が全体を通して最も低かった。そのことから、令和2年度より、中堅教諭等資質向上研修において、5年次研修を新設し「授業づくり」に特化した講座を実施し本市教員の育成状況に応じた研修体系の再構築を行っている。今後も本市教員の育成に向けて、受講者の研修中の受講状況と「自己振り返りシート」等のデータを活用しながら、効果的な研修体系の立案・実施をしていく。

＜教員育成指標＞活用事例を知る

—研修コンテンツの開発—

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
氏名：長谷川 和弘、田中 満公子

1. はじめに

本研究会の第2分科会では、各自治体の＜教員育成指標＞を軸にして、教員の養成・採用・研修の関係性を再構築し、養成段階と研修段階を結びつけるために、研修コンテンツの開発を担当することとなった。とくに両名は、教職大学院スクールリーダーシップコースに属する教員であることから、修了生や現職院生と連携して開発することとなった。

また開発した研修コンテンツは、大阪教育大学附属図書館で構築中のオープン・エデュケーション・プラットフォームが活用するという枠組みが構築されていった。

2. 研修コンテンツ開発

(1) 修了生及び院生との連携

教職大学院では、2年間を通じて実習校での実践と大学院での学びを往還しながら、実習校の課題と自らの課題を結びつけ実践課題研究に取り組んでいる。そこで現在までの実践課題研究として取り組んでいる修了生・現職院生の中から、研修のコンテンツ作成の好事例としてふさわしい内容であるかを検討した結果、次の3名に依頼することとなった。快諾を得た。

- ① 倉田 純先生（大阪市立南津守小学校 教頭、修了生 4期生）
- ② 山本 真理子先生（堺市立西百舌鳥小学校 教諭、修了生 4期生）
- ③ 八島 由佳先生（大阪市立茨田北小学校 教頭、院生 5期生）

(2) 研修コンテンツ作成の依頼の内容

3名には、育成指標を活用して、教職員全体を或いは若手教員等特定の教員を対象に、資質の向上に努めた実践内容等を、パワーポイント資料を使って紹介する研修コンテンツを大学院の教員と連携して作成することを依頼した。また作成した研修コンテンツは、大阪教育大学附属図書館が作成するオープン・エデュケーションのプラットフォームに掲載し、広く関係者や一般の方々による視聴が可能となることも伝えた。

他に、作成の留意点として次の7点を示した。

- ① プレゼンを活用した講座を想定する。
- ② 対象は、全てのキャリアステージの教職員とする。
- ③ 教材は、オープン・エデュケーションのシステムの枠組みにより10分以内とする。10分を超える場合は、2本に分割する。例えば10分と5分、8分と7分等とする。
- ④ 視聴の形態は、一人で視聴する、複数者で視聴する、一度で全部視聴する、一部分だけ視聴するなど、多目的に活用できるものにする。
- ⑤ 取組みのPDCAサイクルの各過程を意識した活用を紹介する内容とする。
- ⑥ プレゼン活用時の説明文の作成説明部分は、自動音声とすることを想定する。

(3) 開発の過程とスケジュール

正式な依頼と、上記の内容を伝えるためのオリエンテーションをオンラインにて開催した。その後、3名の所属校の校長には依頼状を送り、了解を得た。

オリエンテーション後は、各自が開発に取り組むにつ適宜質問などのやり取りをメールにて取り交わしながら進めたが、途中からは全員で2回の検討会をオンラインで開催した。また全体を通し指導には担当教員だけでなく、関係する教職大学院の教員2名の参加協力を得ることができた。

<スケジュール>

1月23日(土) 19時～21時 依頼内容等説明、打ち合わせ(オンライン)

参加者：作成者 倉田、山本、八島 / 大学教員 餅木、長谷川、田中

2月13日(土) 19時～20時30分 第1回検討会(オンライン)

参加者：作成者 倉田、山本、八島 / 大学教員 岡田、長谷川、田中

2月28日(日) 19時～21時 第2回検討会(オンライン)

参加者：作成者 倉田、山本、八島 / 大学教員 田中

3. 研修コンテンツ

3名は意欲的に取り組み、今年度は次の4本の研修コンテンツを開発することができた。

(1) 『学校全体での活用事例 ①(大阪市立小学校)』

「学校キャリアアップシート」としての活用

〈資料作成編〉(約9分)

〔作成者：倉田 純先生〕(図1)

(2) 『学校全体での活用事例 ①(大阪市立小学校)』

「学校キャリアアップシート」としての活用〈実践編〉(約9分)

〔作成者：倉田 純先生〕(図2)

(3) 『学年経営の中で若手教員の資質の向上をめざす一育成指標を活用した実践例一』(約9分)〔作成者：山本 真理子先生〕(図3)

(4) 『教員育成指標を活用した若手教員の強みと弱みの発見(予定)』(約8分)〔作成者：八島 由佳先生〕



図1 研修コンテンツ(1)

D 育成指標の活用事例(教員1年目)			
令和2年度 教師力キャリアアップシート(教員 第1ステージ)			
A校教員			
項目	育成指標の活用事例	活用状況	活用効果
1. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	1. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	1. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	1. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
2. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	2. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	2. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	2. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
3. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	3. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	3. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	3. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
4. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	4. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	4. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	4. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
5. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	5. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	5. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	5. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
6. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	6. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	6. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	6. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
7. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	7. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	7. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	7. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
8. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	8. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	8. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	8. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
9. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	9. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	9. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	9. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上
10. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	10. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	10. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上	10. 教員としての基礎的・専門的知識・技能の向上

図2 研修コンテンツ(2)

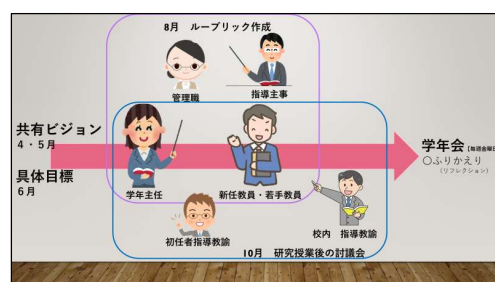


図3 研修コンテンツ(3)

4. おわりに

今年度は、それぞれの学校現場での活用に確かな手ごたえと必要性を感じている修了生、院生の積極的な協力のもと研修コンテンツを作成することができた。来年度は修了生、院生、本研究会に属する方々や大学との連携をつよめ、各自治体の研修に活用していただけるよう引き続き実践的な研究、開発を進めていきたいと考えている。

教員育成指標の活用について

－ ぼくの好きな先生 －

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科

氏名：糸井川 孝之

1. はじめに

たばこを吸いながら いつでもつまらなそうに
たばこを吸いながら いつでも部屋に一人
ぼくの好きな先生 ぼくの好きなおじさん

この原稿を書くにあたって、真っ先に思い浮かんだのがこの歌である。以来、歌詞がメロディーと共に頭の中をぐるぐる回って離れない。

調べてみると、1972年に発売されたRCサクセションの3枚目のシングルであり、作詞はあの稀代のロックシンガー忌野清志郎である。この歌に書かれた「ぼくの好きな先生」には実在のモデルがあり、清志郎の高校の担任で、美術部の顧問だという。

なぜ、この歌が浮かんだのだろうか？「ぼくの好きな先生」から「教員育成指標（以下、育成指標）の活用」について考えてみることにする。

2. 指標の持つ特性

2017（平成29）年に一部改正され、施行された教育公務員特例法（以下、教特法）により、任命権者には、育成指標の策定とそれに基づく研修計画が義務付けられた。この教特法の改正の目的と改正に至る経緯についての詳細を、ここで長々と論じる余裕はないが、興味深いのは、この教特法の改正にあたって、衆参両院で、次のような付帯決議がなされたことである。

付帯決議は、その前文で「政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである」とし、その第2項で「教育委員会等が策定する指標については、画一的な教員像を求めるものではなく、全教員に求められる基礎的、基本的な資質能力を確保し、各教員の長所や個性の伸長を図るものとする。また、同指標は、教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものであることを周知すること」と記している。

つまり、この付帯決議は、育成指標が「画一的な教員像を求めるものではなく」「人事評価と趣旨・目的が異なる」ことを明らかにしている。

しかし、この事は同時に、育成指標なるものが、ちょっと油断をすると「画一的な教員像」や、それを促進する「人事評価」に、簡単につながる危険性を内包していることを示唆している。それは、育成指標に限らず、「物事を判断したり評価したりするための目じるしとなるもの」という「指標」そのものが持つ特性ともいえる。

3. 大学院の授業の中で

私は、大学院の授業の中で、この育成指標についてふれる機会がある。受講者は学部卒業生（ストレートマスター）が多く、大半の学生は、教員採用試験の合格をめざしている。

授業の中でいくつかの自治体が作成した育成指標を紹介し「君たちが受験する自治体にも、それぞれ育成指標が作成されています。是非、一度目を通しておいってください」と学生に呼び掛ける。彼らは、真剣な表情で聞き、これを素直に受け入れ、メモを取る。決して間違ったことを教えているわけではないのだが、この瞬間に、どうしても違和感をぬぐえない私がいる。

「何かが違う！」確かに、各自治体で作成された「育成指標」はよくできており、そこに記されている内容は「めざすべき教員の資質や能力」であることに間違いはない。しかし、これが本当に「先生の条件」のすべてなのだろうか？

4. 「先生」とは？

内田樹に「先生はえらい」（ちくまプリマー新書・2005年）という本がある。彼はこの本の中で「先生は既製品ではなく」「誰でも尊敬できる先生など存在しない」と説く。さらに、「先生は、はじめから存在するものではなく、あなた（生徒）が探し出すもの」であり、それは「“蓼食う虫も好き好き”の諺にあるように“多様性”の中でこそ担保される」という趣旨を述べている。

冒頭で紹介したRCサクセションは歌う。ぼくの好きな先生は「いつでもつまらなそうに」「たばこを吸いながら部屋に一人」でおり、「困ったような顔をして、遅刻の多いぼくを口数も少なく叱ってくれる」。さらに、「ぼくと同じように職員室が嫌い」で「劣等生のぼくに、すてきな話をしてくれた、ちっとも先生らしくない」先生なのだ。

だからこそ「ぼく」は、たばこと絵の具の匂いのするこの風変わりな「おじさん」を、「先生」として認め、慕っているのである。

5. 教員育成指標の活用

そろそろ結論にたどり着こう。教員育成指標の活用については、先に示した指標の持つ特性を十分に踏まえておく必要がある。つまり指標があると、人はどうしても、それに自分自身を「寄せていこう」とするし、その基準で人を評価しようとする。そのこと自体は、悪い面ばかりではないが、それだけで「事足れり」という訳でもない。

ここで示された育成指標は、「育成（成長）の到達目標」というよりは、むしろ「一つの土台」として位置づけることが望ましい。教員は、この土台の上に、各々の個性を開花させるように努力しなければならないし、育成する側は、その多様な成長を促進する。決して、各々の教員が持つ多様性を収斂する方向で、この育成指標を使うべきではない。ましてや、この育成指標が、安易に教員の人事評価につながることは絶対に避けなければならない。子どもたちが、「ぼくの好きな先生」に出会うためには「教員の多様性」こそが重要なのだ。

育成指標は、このような活用の中でこそ、期待されている本来の機能を発揮するのではないだろうか？

【3 班：初任期教員の職能成長にかかる調査研究】

初任期教員の職能成長にかかる調査研究

養成段階から初任期教員の支援体制の構築

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科

氏名：峯 明秀

1. 初任期教員の職能成長にかかわる支援体制の調査

(1) 初任期教員の職能成長にかかる縦断的データベースの構築に係る調査の経緯

本部会では、2019 年度報告書の「育成指標と学位プログラム」の一覧表の整理を受け、年度当初に「初任期教員の職能成長にかかる縦断的データベースをどのように構築するのか」について調査研究を進めることにした。大学では教員養成大学卒業及び連合教職大学院の修了時に教員としてどのような資質能力を身に付けておくべきか、教育委員会は教員採用後の初任期にそれらをどのように伸ばしていけばよいのかという問題意識が共有されたためである。そこで、愛媛大学が愛媛県の教員就職者を対象とする追跡調査（修了後 11 年間）を実施しているという情報を得て、「教職大学院修了生の追跡調査をどのように行うことが可能か、また大阪教育大学は、養成段階から採用時に必要な職能に必要とされる資質能力の形成を保障するカリキュラムを提供しているのか、初任期教員の職能を各教育委員会ではどのような要素で示し、どのような研修をしているのか」などの問いを集約し、愛媛県の研究プロジェクトの推進者を招聘し、取り組みについてお話を伺う会議を設定した。

(2) 愛媛大学における愛媛県教員就職者を対象とする修了後追跡調査からの示唆

愛媛大学大学院の露口健司教授をオンライン会議に招いて、若年層教員調査の具体を説明頂いた。調査目的は、愛媛県内の若年層教員のキャリア資本量を定期的に測定し、愛媛県総合教育センター・松山市教育研修センターに対し提言すること、愛媛大学教職大学院の修了生（学部卒業者）のデータを確認し、必要に応じて支援を提供することである。愛媛県・松山市の若年層教員調査、教職大学院修了生への面談ヒヤリングの調査結果をご教示頂いた。①調査対象：愛媛県内小中学校勤務の 1～3 年目までの全教員（2018～2020 年度）、②方法：毎年 11 月に WEB アンケートの実施、愛媛県総合教育センターから URL/QR コードを配信、教育委員会配布のメールアドレスで紐付け、③集計：（株）EBP にデータベースを送信。ダッシュボードで表現する。紙幅の都合上、質疑応答の詳細は省略するが、以下の 2 点を示す。1 「採用前と初任期をどのように繋げるのか」に対し、「教員育成指標と校長の指標の開発に、教職大学院が中核的役割を果たしている。教職大学院、県・市センターの担当で原案を開発している」こと。2 「初任者をつなげていく取り組み」に対し、「教育センターでの若年層研修の強化、対面研修を重視し、初任者研修でのつながり（同期・指導主事）の効果エビデンスが示されている」とのことであった。また「楽しくなければ研修ではない」を合い言葉にすることや、大学として、修了生への相談活動をしているとの取り組みが紹介された。愛媛大学と地域教育委員会との密な連携・協力が伺えた。教員育成指標と大学の授業カリキュラムを一緒に作る体制が整っていること、教育センターと連携した相談活動や研修を通して人材育成を行っていることは、教員養成共同研究コミュニティにおいて追究していかなければならないことと言えよう。

2. 大阪府・大阪市・堺市教育委員会の初任期教員支援の実際

各教育委員会では、初任期教員の育成指標をどのように示しているのか、共通点・相違点を抽出し、そのうち、何に重点を置いて職能を伸ばそうとしているのか、研修指導体制や内容、現状の課題をそれぞれ示し、共有することにした（表1）。

表1 各教育委員会の初任者指導体制・内容・課題（一部）

	大阪府	大阪市	堺市
指導体制	大阪府教育センター 教育企画部企画室 (法定研修の統括)	新任教員研修実施協議会・ 幼稚園新規採用教員研修運営協議会	①拠点校指導教員と②専門指導員の配置 学校園での指導教員
研修内容	「初任者等育成プログラム」授業研究等の校内でのOJTにおいて、ミドルリーダーを核としたチーム支援の中で初任者等を育成する。	総括指導主事が、初任者配置校園の校園長に対し、校種ごとに初任者研修の全体に係る研修を実施。研修を受けた校園長は、自校園内の初任者指導担当教員に研修を実施。	コーチングを柱にした「初任者指導の6つの視点」と教育センター指導主事によるワークショップ。個別研修と連動した集合研修及び「初任者発展研修」3年間プログラム
課題	自己成長・確認シートにおいて初任者の自己評価が低かった項目は、校内・校外研修の一層の充実であった。また、どの校種でも自己評価の低かった項目は、学習指導案の作成、学習の評価方法、関係機関との連携、学級経営などであった。	教員経験が豊富な教員の減少に加え、新任教員の大量採用により、校内において新任教員を育成する教員も若手教員が担うこと ・令和2年度採用の新任教員のうち、心理面や健康面においての支援が課題 ・校内において育成指標の一層の活用	1年次5月の自己評価は全体的に低い。 小学校では「教員としての資質」と「授業づくり」、中学校では「生徒指導」と「チームの一員としてのマネジメント」に低下が目立つ。常に低い項目は「授業づくり」である。

2020（令和2）年度については、いずれの教育委員会でも初任者の交流機会が減少したことにより、日常の不安や悩み等の解消の相談支援が不十分となったことが課題とされた。

3. 教員養成及び初任期研修の課題と展望

各教育委員会に共通して、初任者教員のレジリエンス（困難に粘り強く向かう態勢）や同僚間で情報交換できるコミュニケーション力を求める点が指摘された。また、新学習指導要領への対応やICT教育の充実等、今求められている教育の動きに即応して、学校現場で実践できる教員が望まれる。大学の教員養成のカリキュラムや授業シラバスについては肯定的に評価して頂いた上で、さらに組織的な取り組みができるマインドや学び続ける姿勢を涵養するような魅力ある授業の創出も付された。例えば、インターンシップなど学校現場の実際や教員の仕事を目にする機会を多くすることも考えられる。大学教員からは、教員養成カリキュラムの現状分析において、教員養成と採用・育成の連続性を持たせた資質能力表の見直し、授業内容への具体の反映が指摘された。また、合格から採用までの期間や輩出した初任者の相談活動等の必要性も指摘された。次節に、それぞれの観点から具体を示す。

大阪府教育委員会における 初任者研修に関する取り組み

所属：大阪府教育庁 教育振興室 高等学校課
氏名：柳田 典昭

1. 大阪府の初任者指導に関する体制について

(1) 教育委員会の体制

初任者研修の校外研修は、大阪府教育センターが中心となって実施している。これは、中堅教諭等資質向上研修などの法定研修やその他の教職員の研修と同様である。大阪府教育センター内では、教育企画部企画室が初任者研修をはじめとする法定研修を統括している。授業づくりや人権教育などの各課題に応じた研修については、各専門室の担当となっている。

大阪府では、大阪教育大学等との連携による初任者等の意識調査（平成24年度）の結果を踏まえ、平成26年度より法定研修の内容や実施年度を大きく改変した。具体的には、初任者研修を校外研修・校内研修の両輪でとらえ、「初任者等育成プログラム」を作成した。このプログラムは、授業研究等の校内でのOJTにおいて、ミドルリーダーを核としたチーム支援の中で初任者等を育成する視点を重視している。これに伴い、初任者研修の実施年度と回数は、（表1）のとおり、すべての校種において複数年実施となった。

表1 大阪府教育センターにおける初任者研修校外研修の回数（平成26年度より）

	1年目	2年目以降
小学校 中学校	19回 (市町村教委実施5回を含む)	2年次研修として6回 (市町村教委実施3回を含む)
高等学校 支援学校	21回	2～4年次研修として4回

(2) 校内の指導体制（府立学校）

初任者は校内において、指導教員による指導及び助言を中心とした研修を受ける。

指導教員は、当該校の教頭、首席、指導教諭、教諭等（以下「教諭等」という。）の中から選出される。指導教員の任免は、原則として校長・准校長の意見を聴いた上で、当該校を所管する教育委員会が行う。

指導教員の免許教科が初任者の免許教科と異なる場合は、教科指導の充実を目的に、初任者の免許教科に応じた教科指導員を置く。初任者と同じ免許教科の教諭等が当該校に在籍しないなどの事情により、教科指導員を置けない場合がある。この際は、あらかじめ初任者の専門性を高めるための指導計画を立てた上で、大阪府教育委員会（高等学校課学校経営支援グループ）と協議することとしている。

2. 初任者指導担当教員に対する研修内容の調査

大阪府は、平成25年3月に従来の「指導教員用資料」を「校内研修・活用ガイド」（図1）に刷新した。大阪府においては、初任者・新規採用者研修や10年経験者研修の受講者がいる学校の管理職や指導教員、市町村教育委員会の研修担当者対象の連絡協議会などを実施している。このガイドは、このような様々な機会を利用して、初任者指導担当教員の資質向上を図ることを目的として作成された。また、初任者、指導教員・ミドルリーダー、管理職が三位一体となっていく初任者教員の育成が一層進むことも企図されている。

「校内研修・活用ガイド」の内容は「第1部『校内研修のすすめ』編」と「第2部『指導教員用資料』編」から構成されている。

「第1部『校内研修のすすめ』編」は、管理職、指導教員や、ミドルリーダーをはじめ初任者等の育成支援に関わる全ての教職員を対象としている。

「第2部『指導教員用資料』編」は、管理職や指導教員を対象に初任者研修の計画書・報告書にあたる「校内研修シート」（図2）の様式や記入例、また、作成上の説明や留意点等をまとめている。

また、初任者が自己を振り返る「自己成長・確認シート」の項目と初任者校内研修を偏りなく実施するための「校内研修シート」の項目を合致させている。初任者の資質・能力の向上について、初任者等と管理職・指導教員等が共に考えることができるよう配慮されている。



図1 校内研修・活用ガイド

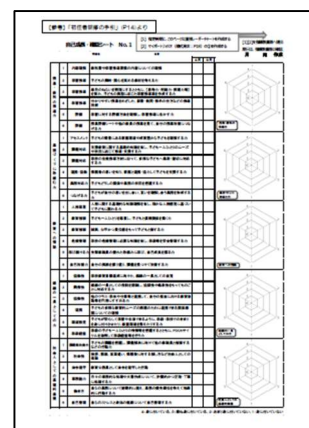


図2 自己・成長確認シート

3. 初任者研修担当から見た初任者育成の課題

大阪府教育センターでは、研修実施後のアンケートや振り返りシート、自己成長確認シートなどから、研修の満足度や大阪府内の初任者の困りごとや悩みなどを集約し、次年度の研修内容に生かしている。また、この情報は管理職や市町村教育委員会と共有し、初任者の育成に役立てている。

初任者の育成において、大阪府教育センターの担当者が課題と考えているものを以下に示す。

- ・自己成長・確認シートにおいて、どの校種でも自己評価の低かった項目は、学習指導案の作成、学習の評価方法、関係機関との連携、学級経営などであった。
- ・初任者の年間アンケートからは、初任者が困ったり悩んだりしていること（図3）と、校内研修で有意義だったと感じている研修との間にギャップがあるということが示された。また、どの校種でもギャップの大きかった項目は評価の在り方、生徒指導、事務作業であった。
- ・令和2年度については、大阪府教育センターでの集合研修が少なくなってしまうため、他校の初任者と交流する機会が少なくなってしまうこと。も挙げられた。

	1	2	3
小	授業づくり	学級経営	評価の在り方
中	生徒指導	授業づくり	評価の在り方
高	授業づくり	生徒指導	評価の在り方
支	授業づくり	個別の指導計画・支援計画	評価の在り方

図3 初任者が困っていること・悩んだこと

【校種別】（令和元年度）

大阪市教育委員会での初任者研修に関わる取り組み

所属：大阪市教育委員会

氏名：樋口 義雄

1. 初任者指導に関する体制（委員会・校内）

《委員会》

新任教員研修実施協議会・幼稚園 新規採用教員研修運営協議会		
会長	教育センター所長	
委員	教務部	教職員人事担当課長、教職員給与・厚生担当課長
	指導部	初等・中学校教育担当課長 高等学校教育担当課長 インクルーシブ教育推進担当課長 首席指導主事（人権・国際理解教育） 首席指導主事（生活指導）
	教育センター	管理担当課長、教育振興担当課長、首席指導主事

第1部会（教員の配置等に関すること）		第2部会（研修方法・運営に関すること）	
教務部	教職員人担当課長 教職員給与・厚生担当課長	指導部	初等・中学校教育担当課長 高等学校教育担当課長 インクルーシブ教育推進担当課長 首席指導主事（人権・国際理解教育） 首席指導主事（生活指導） 総括指導主事（幼稚園教育）、担当指導主事
教育センター	教育振興担当課長、首席指導主事		教育振興担当課長、首席指導主事、次席指導主事 総括指導主事、担当指導主事 管理担当課長、担当係長（管理）

新任教員研修・新任幼稚園教諭研修・新任養護教諭研修 ・新任栄養教諭研修プロジェクト		
教務部	教職員人事担当 管理主事	
指導部	保健体育担当 総括栄養教諭	
	保健体育担当 指導主事	*
	初等・中学校教育担当 指導主事	*
	初等・中学校教育担当 指導主事	*
	初等・中学校教育担当 指導主事	*
	高校教育担当 指導主事	*
教育センター	インクルーシブ教育推進担当 指導主事	*
	教育振興担当 総括指導主事	
	教育振興担当 総括指導主事	
	教育振興担当 総括指導主事	
	教育振興担当 指導主事	
	教育振興担当 指導主事	
	教育振興担当 指導主事	
	教育振興担当 指導主事	*
	教育振興担当 指導主事	*
	教育振興担当 指導主事	*
	教育振興担当 指導栄養教諭	*
	教育振興担当 教育指導員	
	管理担当 係長	

*は班担当を兼ねる

《校内》

●指導教員を援助する学校全体としての協働的な体制を確立する。

●校内体制構築のポイント

- ① 指導教員は、校長の指導のもとに、年間指導計画に従い、新任教員に対して指導及び助言を行う。
- ② 関係学校の教員（校長・副校長・教頭を含む）は、年間指導計画に従い、新任教員に対して指導及び助言に当たる。
- ③ 指導教員は、校長・副校長・教頭及び指導教員以外の教員による新任教員に対する指導及び助言の状況を把握し、年間を通して系統的、組織的な研修が行われるようにしなければならない。
- ④ 校長は、指導教員を援助する学校全体としての協働的な体制を確立する。
- ⑤ 校長は、新任教員が教育センター等における研修を受ける間、その授業が指導教員又は必要に応じて指導教員以外の教員によって適切に行われるように配慮する。

●指導教員人選

- ① 指導教員は、関係学校の教頭、教諭又は講師の中から、関係学校の校長の意見を聴いて、大阪市教育委員会が命じる。
- ② 大阪市教育委員会は、指導教員に係る措置として、関係学校に対し、教員定数又は非常勤講師についての措置を講じる。
- ③ 校長は、指導教員による新任教員に対する指導及び助言が円滑に実施できるようにするため、指導教員の担当授業時数等校務分掌を軽減する。

2. 初任者指導担当教員に対する研修について

総括指導主事が、初任者配置校園の校園長に対し、校種ごとの「新任教員研修のてびき」をもとに初任者研修の全体に係る研修を実施する。研修を受けた校園長は、自校園内の初任者指導担当教員に研修を実施する。

3. 教育センター初任者担当から見た初任者育成の課題等について

- ・教員経験が豊富なベテラン教員の減少に加え、新任教員の大量採用により、校内において新任教員を育成する教員も若手教員が担うことになること
- ・令和2年度採用の新任教員のうち、病休7名（幼稚園1名、小学校5名、中学校1名、令和3年2月9日現在）、退職2名（小学校、4月と6月）であり、心理面や健康面における支援が課題になっている。また、校内において「教員としての資質の向上に関する指標」をより一層に活用できるようにすることもあげられる。
- ・研修に参加する際の服装はふさわしい服装で受講し、研修中も真摯に取り組んでいる姿を多く見ることができた。

4. 教育センターとして初任者の追跡について

- ・新任教員研修終了後の進退や異動に関しての追跡は行っていない。

堺市教育委員会における初任教員養成の取り組み

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
氏名：餅木 哲郎

1. 堺市における初任者指導の体制

(1) 堺市教育委員会の指導体制

堺市教育委員会は、初任者の個別指導体制のために、①拠点校指導教員と②専門指導員の配置をしている。拠点校指導教員は文部科学省で定められた制度であり、拠点校配置教員（加配）を配置された学校の教員の中から担当者が決定されている。拠点校指導教員は所属校での授業を担当することではなく、所属校と近隣校に配置された合計4～6名の初任者の指導を行う。一方、専門指導員は教育センターに所属した嘱託職員で、メンバーは全て堺市内の元教員である。専門指導員は、1年目に7回、2年目に3回、3年目に1回（希望者のみ）の初任者が行う授業研究を指導する。特に1年目は、指導案を書くところから関わり、授業や教員として大事にすべきことなど授業以外のことにも丁寧な指導がなされる。指導の際には、意識的に堺市教員育成指標を資料として使うようにしているようである。

これらの個別研修と連動した集合研修もあり、初任者への研修は「初任者発展研修」という名称で3年間のプログラムとして行われている。3年間で行うことで、従来の過重だった1年次の研修を無理のない日程で行うことができるようになっている。

(2) 堺市立学校園の指導体制

各学校は、拠点校指導教員とは別に、それぞれの初任者に対して1名の指導教員を決めている。幼稚園と小学校では、首席教諭や指導教諭や学年主任が兼務することが多く、中学校では、初任者と同じ教科の教科主任や学年主任が兼務することが多いようである。専門指導員による研修も含め、校内での初任者研修は1年次198時間、2年次40時間、3年次20時間が確保されている。

さらに、どの学校も初任者も含めた若手教員が多いため、多くの学校で「若手研修」として経験年数の短い教員の自己研鑽の研修の機会を設けている。

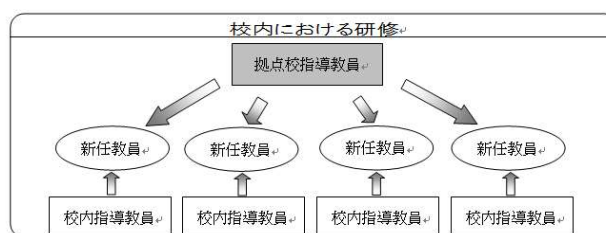


図1 「堺市初任者・発展研修」必携より

2. 拠点校指導教員・校内指導教員への研修

堺市教育センターでは、拠点校指導教員と校内指導教員に対する年間2回の研修会を開催している。2回の研修会の前に、初めて拠点校指導教員と校内指導教員になった教員を対象に研修会を実施している。

令和2年度の拠点校指導教員と校内指導教員研修は、コーチングを柱にした大阪市立大学島田希准教授の講義「初任者指導の6つの視点」と堺市教育センター指導主事によるワークショップを開催している。ワークショップは、指導教員が担当する一人一人の初任者の状況把握と課題に応じた育成計画を検討する内容で、その際に堺市育成指標が活用されている（

図2 ワークシート参照)。また、このシートには、「指導教員は『堺市教員育成指標』をもとに、初任者教員、管理職と育成の観点を示しながら、話し合いを進め、めざす教員像を設定してください」と書かれ、学校総体で初任者を支えることが意図されている。

本研修は、指導のヒントを得られることとともに、指導教員同士で情報交換をできることにより、日常多くの悩みを抱えている受講者の評価は高いようである。また、初任者とのコミュニケーションに困難を感じているケースも多く、さらに、学校によっては学校内の組織的な取り組みの推進に課題が残されている。

令和2年度版 初任者指導「PDCAシート」					
初任者のプロフィール			学校の教育目標		
〔 〕先生 講師経験 有・無 ノ〔 〕年担任・副担任／教員〔 〕					
		項 目	めざす教員像	1学期の計画	1学期の評価
教員としての 成長	人権性・人権 感覚	① 人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる 対応や取組みができています。			
	使命感・責任 感	② 子どもに教育的愛情を持って接し、教員としての 使命感や責任をもって職務を果たすために努力して います。			
	コンプライア ンス	③ 教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自 覚して、粘り強く・改善を通して、誠実かつ 公正に職務を遂行しています。			
	自己評価	④ 学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、 実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向 上に取り組んでいます。			
	指導要領等 の理解・活用	⑤ 学習指導要領等の趣旨をふまえて、「総合的な学 力」の育成に向け、校内外で作成した指導計画に 基づいて授業を行っています。			

図2 指導教員研修のPDCAシート（一部分）

3. 校外での初任者発展研修

初任者発展研修は、校内での研修のほか、校外においても教育センター等の研修がおこなわれます。例えば、小学校は1年次15回、2年次4回、3年次2回の合計21回行われている。そのうち半数は「授業づくり」に関する研修で、その他、人権教育、子ども理解、特別支援教育、情報教育などがある。夏季休業中に行われる「授業づくり」では、数名のグループで指導案を作り、模擬授業を経て、2学期に授業実践と検討会を行うことになっている。この「授業づくり」の研修会について、専門指導員の一人の方は「初任者同士が交流できるコミュニティとして、教科指導や生徒指導の悩みを発露できる場ともなっていて、初任者の孤独を和らげる働きがあるのではないか」と評価されている。

4. アンケートによる初任者（研修）の課題

堺市教育センターでは、継続的（1年次5月、2月、2年次7月）に、堺市育成指標をもとにしたアンケート調査を実施し、以下のような初任者の実態が見えてきている。（表1・2）

- ① 1年次5月の自己評価は全体的に低い。特に「授業づくり」に関する項目が小学校・中学校とも低く、小学校は中学校よりも10～20ポイント低い。「学習指導要領への理解」と「指導と評価」に関する項目の肯定的自己評価は小中とも40%と低い。
- ② ①で低かった項目が、1年次2月になると大きく改善される。
- ③ 指標の第一項目「人権感覚」「カウンセリングマインドの対応」は1年次5月（50%）から1年次2月（90%）、2年次7月（99%）へと評価が高くなるなど順調に伸びる項目がある一方、2年次6月には小中ともに後退する項目が多くなり、小学校では「教員としての資質」と「授業づくり」、中学校では「生徒指導」と「チームの一員としてのマネジメント」に低下が目立つ。常に低い項目は「授業づくり」である。

今回の調査の中で筆者は、理科の専門指導員から「初任者に理科への好奇心をもっと持ってほしい」という話を耳にした。教員の学びに向かうイキイキとした姿は「授業づくり」の出发点であるとともに、教員育成の重要な視点でもあるのではないだろうか。

表1 令和元年度 初任者教員（小学校）の自己チェックの変動（同一集団）

令和元年度 初任者・発展研修（小学校）

教育センター

「教員育成指標」に基づく自己チェック表（自己振り返りシート結果）

【「3おおむねあてはまる」、「4とてもあてはまる」の合計割合】（％） n=96

	項目	H30 5月	H31 2月	R1 7月
教員としての資質	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができて いる。	50.4	89.2	97.8
	子どもに教育的愛情を持って接し、教員として使命感や責任をもって職 務を果たすために努力している。	96.1	97.7	97.8
	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを 振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している。	92.1	98.5	78.3
	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改 善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる。	72.4	92.3	72.5
実践力（授業）づくり・生徒指導	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力」の育成に向け、校園内 で作成した指導計画に基づき、適切に実施している。	38.6	85.3	82.6
	子どもの実態把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授 業構想している。	63.8	87.7	72.5
	問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流したり、自分の考えをま とめたりする学習活動をしている。	45.7	81.5	65.2
	ICT や様々な教育資源を積極的に活用している。	51.2	73.8	75.0
	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の 指導に活かしている。	40.9	85.4	81.5
	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んで いる。	56.7	86.8	93.5
	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に 努め、子どもに寄り添い、かかわっている。	84.3	97.7	89.1
	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子 どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている。	74.0	91.5	89.1
	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた 適切な支援・指導をしている。	82.7	94.6	72.8
	チームの一員としてのマネジメント力	子どもとの信頼関係を築き、規律のある学級経営を行うとともに、学年 主任等と協力しながら学年経営に参加している。	81.9	93.8
様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員 に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している。		82.7	96.2	90.2
組織の一員として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子 どもへの指導や職務を遂行している。		82.7	95.4	90.2
県の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育 活動への連携・協働を通して、信頼関係に構築に取り組んでいる。		57.5	85.4	76.1

表2 令和元年度 初任者教員（中学校）の自己チェックの変動（同一集団）

令和元年度 初任者・発展研修（中学校）

教育センター

「教員育成指標」に基づく自己チェック表（自己振り返りシート結果）

【「3おおむねあてはまる」、「4とてもあてはまる」の合計割合】（%） n=40

	項目	H30 5月	H31 2月	R1 7月
教員としての資質	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取り組みができて いる。	50.4	89.2	100
	子どもに教育的愛情を持って接し、教員として使命感や責任をもって職 務を果たすために努力している。	96.1	97.7	100
	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを 振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している。	92.1	98.5	78.8
	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改 善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる。	72.4	92.3	72.7
実践力（授業づくり・生徒指導）	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力」の育成に向け、校園内 で作成した指導計画に基づき、適切に実施している。	38.6	85.3	87.9
	子どもの実態把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授 業構想している。	63.8	87.7	69.7
	問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流したり、自分の考えをま とめたりする学習活動をしている。	45.7	81.5	81.8
	ICT や様々な教育資源を積極的に活用している。	51.2	73.8	78.8
	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の 指導に活かしている。	40.9	85.4	84.8
	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んで いる。	56.7	86.8	93.9
	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に 努め、子どもに寄り添い、かかわっている。	84.3	97.7	84.8
	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子 どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている。	74.0	91.5	93.9
	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた 適切な支援・指導をしている。	82.7	94.6	84.8
チームの一員としてのマネジメン	子どもとの信頼関係を築き、規律のある学級経営を行うとともに、学年 主任等と協力しながら学年経営に参加している。	81.9	93.8	90.9
	様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員 に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している。	82.7	96.2	87.9
	組織の一員として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子 どもへの指導や職務を遂行している。	82.7	95.4	90.9
	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受 けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係に構築に取り組ん でいる。	57.5	85.4	66.7

次世代を担う教員が身に付けてもらいたい 資質能力について

所属：大阪市教育委員会

氏名：家田 志朗

1. 報告の目的

この報告では、大阪教育大学はカリキュラムにおいて、0期～初任期における職能に必要なとされる資質能力の形成を保障することができるのかについて検証を行いながら、現在の教育現場で抱えている課題を通して、次世代を担う教員が身に付けてもらいたい資質能力について示すことを目的とする。

2. 大阪教育大学のカリキュラムについて

大阪教育大学の各授業のシラバスは大学関係者以外にも公開されている。そこで示されているシラバスでは、到達目標等様々なことを示しながら、教員としての職能に必要な資質能力の形成を保証できる内容となっている。(表1)

表1 大阪教育大学のシラバスに記載されている主な内容

到達目標（共通）	豊かな教養と広い視野
到達目標（教員養成）	学校教育の基礎的理解、指導内容の理解と実践力、子どもへの対応 養護実践力、教職力量を自らひらく力
到達目標（教育協働）	教育理解、協働力、専門的知識・技能教育協働実践力、
アクティブラーニングのための工夫	(1) 学生主体による学習形態の導入に関する工夫 (2) 学生が主体的に行う活動を導入する工夫 (3) 教員と学生の双方向性の確保、課題設定の工夫 など
その他の工夫	(1) ICTを活用した教育の導入 (2) 現代的課題への対応

また、履修した学習について、「履修カルテ学修成果評価シート」に照らし合わせながら、自己分析できるツールも用意されており、0期における職能が身につくシステムとなっている。

3. 学校現場が抱えている課題について

目まぐるしく、教育環境が変化する中、新学習指導要領への対応や ICT 教育への対応、不登校児童生徒の増加、日本語指導を必要とする児童生徒への対応など対応すべき課題が山積している。これらの課題で、学校現場の中で、大きな課題として挙げられるのが途中休職者の増加である。

4. 大阪市での取組について

大阪市では、健康管理（主にメンタルヘルス）として行っている主な事業としては、以下の表2に示す事業である。表に示す事業を行いながら、予防に努めるとともに、休職を余儀なくされても、復職しやすい環境を整える取組を行っている。

表2 大阪市が実施しているメンタルヘルスに関する事業一覧

対象者	事業名	内容
管理職（校園長）	監督者向けのメンタルヘルス相談事業	メンタルヘルスに問題を抱える教職員の対応について 職場のメンタルヘルス対策について
校園長	ラインケア研修	ラインケアに関する知識、 理解を深める
教職員 （家族、管理職を含む）	メンタルヘルス相談窓口	カウンセリングや相談サービス
教職員	セルフケアカード配布	全教職員にセルフケアカードを配布し、セルフケアに役立てる。

5. 次世代を担う教員が身に付けてもらいたい資質能力について

意図的計画的に行うものが教育である。しかし実際の教室では、複雑に絡む課題を引きずって教室にやってくる児童生徒の反発行動により、意図的計画的に進まないことも少なくない。また、児童生徒の課題と向き合う場合、保護者と対峙する場面も出てくる場合がある。

困らせる子は困っている子であると仮定すると、何に困っているのか。学年に応じた学力がついていない場合、空間認識が育っていない場合等々、様々な原因が考えられる。そこを専門的科学的に分析する児童生徒の見方、アセスメントが必要となる。

このように、それぞれの場面でどのような対応が望ましいのか、岐路に立たされた際に大切にすべき考えは何なのか、その答えはパターン化できるものでは決してないが想定することは必要である。教員採用試験の対策として行われることに留まらず、学生時代に課題分析や課題認識、アセスメントの仕方等を学び、それら困難な場면을想定し議論して自身の考えや教員として大事にする信条等を磨いたりする必要がある。それら磨かれた資質、困難な場면을児童生徒も保護者もよりよい方向に向ける力が、今も、これからの教員に望まれるものである。

困らせる子は困っている子である、との前提で、何が原因で困っているのかを専門的科学的に分析し、課題解決に迫る「課題分析力とレジリエンスの養成」（仮称）なるものが必要であると考え、提案する。

堺市教員育成指標に基づく教員養成

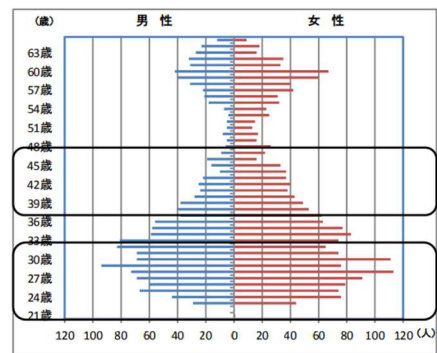
－教員養成期について－

所属：堺市教育センター

氏名：上江洲 綾香

1. 教員の資質能力の向上の視点から

中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」（平成27年12月）では、「近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況がある」と述べられている。本市教員の年齢構成（図1）を見ても、21～32歳の教員が40.9%を占めている。一方、急速な技術革新、グローバル化の進展、超スマート社会（Society 5.0）の実現に向けた動きなど、次代を担う子どもを取り巻く環境や社会情勢は大きく変化し、様々な分野で活躍できる人材の育成が求められている。学校教育は、変化の激しい社会の創り手となる人材育成の中核を担っており、直接の担い手となる教員の資質能力の向上は今後ますます重要になる。本市では、教員の資質能力の向上に向け、教員採用前の養成段階においても大切であると考え、教員をめざす大学1・2年生を「堺・学校インターンシップ研修生」として、大学3年生以上を「堺・教師ゆめ塾セミナー生」として募集し、教員として求められる資質能力の素地の育成を行うべく、学校園での活動にいかせる委員会主催の講座を実施している。



(図1) 本市教員の年齢構成 H29.5.1 現在

2. 「堺・学校インターンシップ」及び「堺・教師ゆめ塾セミナー」の実施

(1) 3種類の講座の開催

本市では、教員が自らのキャリア形成に展望をもち、積極的な能力開発や継続的な資質能力の向上に取り組めるよう、その経験や職層に応じて身に付ける力・求める教師像を、堺市教員育成指標（図2）として示している。教員採用前の教員養成期（大学等・インターンシップ等）においては「教員として求められる資質能力の素地を身に付けている」ことを求める教師像としており、それに基づいて「堺・学校インターンシップ」および「堺・教師ゆめ塾セミナー」を実施している。今年度は、「第2期未来をつくる堺教育プラン」に示している、本市のめざす教員像である「子どもを愛し、ゆめと情熱をもち続ける人」「子どもに寄り添い、確かな指導力をもつ人」「豊かな人権感覚をもち、信頼される人間力をもつ人」や、昨年度、ゆめ塾セミナー生に行ったつきたい力についての調査を基に、「堺版授業スタンダードに基づく授業づく

堺市立幼保連携型認定こども園及び幼稚園・小学校・中学校・支援			
育成段階	教員養成期	高職形成期	向上期
経験年数(めやす)	1年目～	4年目～	4年目～
学・小・中・支・高	大学等・インターンシップ等	教 師 塾	教 師 塾
公認・民間関係認定こども園	教 師 塾	教 師 塾	教 師 塾
求める教師像	教員として求められる資質能力の素地を身に付けている	指導や教(園)務分野における一定の職務遂行ができる	多様な課題を壁にこえて実践力を高め、子どもと向き合い、継続的な教員としての活動ができる
育成の観点	近い将来で自他を肯定的に認め、人権を尊重する態度や意識、道徳に立ち向かう強い意志を持っている	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができている	豊かな人権感覚を養い、適切な言動がとれるとともに、学年等の人間関係に際して、状況に応じた対応ができていく
責任感・責任感	教員となることについて自覚を持ち、責任ある行動をとっている	子どもに教育的情熱をもって教員として使命や責任をもって職務を遂行するために努力している	教員としての使命感とその職責を重んずることを意識しながら、誠実に業務に取り組んでいる
コンプライアンス	社会人としての法意識について理解し、自覚のある行動をとっている	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚し、他を尊重し、誠実に職務を遂行している	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚し、他を尊重し、誠実に職務を遂行している
自己研鑽	学校園での実践的な学びを通して、子どもに寄り添う力を身に付けている	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる	謙虚さと向上心を持って、実践と経験を積み重ねるとともに、専門性向上のために学び続けている

図2 堺市教員育成指標（一部抜粋）

り」「人権が尊重される授業づくり」「配慮を要する子どもへの支援・指導」の3種類の講座を開催した。講座では、学校園での活動においていかすことができるように、教育実践理論を学んだりセミナー生同士の意見を交流したりすることを中心に実施した。

（2）今年度の講座のアンケート結果

昨年度の養成期にあたるゆめ塾セミナー生への調査において、つきたい力を把握していたが、ゆめ塾セミナー生の現状把握や、新型コロナウイルス感染症が与える影響の確認等のた

教員養成指標に基づく自己チェック表	人間性・人権感覚	広い視野で他者を肯定的に捉え、人権を尊重する態度や意識、困難に立ち向かう強い意志を持っている	1・2・3・4	15
	使命感・責任感	教員となることについて自覚を持ち、責任ある行動をとっている	1・2・3・4	6
	コンプライアンス	社会人としての法や道徳について理解し、良識のある行動をとっている	1・2・3・4	1
	自己研鑽	学校園での実践的な学びを通して、子どもに関わる力を身に付けようとしている	1・2・3・4	10
授業（保育）実践	年間を見通し指導（保育）計画の立案・実施	学習指導要領等に示された教科等の目標及び主な内容について理解している	1・2・3・4	9
	授業（保育）構築	授業（保育）のねらいを達成するための学習（保育）指導案作成の意義や方法について理解している	1・2・3・4	5
	「主体的・対話的で深い学び」の実現	「主体的・対話的で深い学び」の意義や方法について理解している	1・2・3・4	11
	教育資源の活用	ICTや様々な教育資源を活用した授業（保育）づくりやその良さについて理解している	1・2・3・4	10
授業（保育）分析・改善	子どもの学習（育ち）の状況把握することの重要性や観点別に評価することについて理解している	子どもの学習（育ち）の状況把握することの重要性や観点別に評価することについて理解している	1・2・3・4	7
	様々な教育課題への対応	教育・保育の動向や時事的な教育課題について、積極的に理解しようとしている	1・2・3・4	7
	子ども理解	一人ひとりの子どもに寄り添い、かかわることの必要性・重要性について、実践を通して理解している	1・2・3・4	25
	人間関係づくり	主体的に子どもにかかわり（子どもの思いを受け止めながら）、関係を構築する力を身に付けている	1・2・3・4	11
子どもへの支援・指導	配慮を要する子どもへの支援・指導	配慮を要する子どもの状況を把握し、支援する方法について、実践を通して理解している	1・2・3・4	22
	学級・学年経営	学級担任として必要な子どもへのかわりや学校経営について、理解している	1・2・3・4	19
	問題解決・合意形成	議論を通して合意形成したり、問題を解決したりする体験を通して、その重要性について理解している	1・2・3・4	3
	同僚との協働	組織の一員として自分の役割を認識し、他者と協力する大切さについて理解している	1・2・3・4	10
社会性・保護者・地域等との連携・協働	社会性、保護者・地域等との連携・協働	社会人としての自覚と常識を身に付け、他者との良好な人間関係を築いている	1・2・3・4	3
			4・1・49・46	

図3 教員養成指標に基づく自己チェック表

た」などの感想があった。また、学校長からは、「学生を受け入れることで担任の刺激になっている」、「活動を通して成長が見られた」、「課題のある児童へのサポートも前向きに取り組む、担任とうまく連携している」、「学校の一員として活動し、大変助かっている」等のコメントがあり、学校での活動を通じて成長している様子うかがえた。また、今年度はコロナ禍での活動であったが、学生からは、「大学での対面授業の予定の目途が立たない状況のなか、学校での活動から習得できることは大きかった」等の意見を聞き、学校長からは、「コロナ禍で精神的に不安定になっている子どもの対応にあたってくれた学生の役割は大きかった」等の意見があり、様々な対応が必要となった今年度の教育活動において、チーム学校の一員として効果的に活動が行われていた様子うかがえた。

3. 教員養成期における更なる人材育成に向けて

教員は採用されるとすぐに教育公務員としての資質や実践的指導力が求められることから研修体制の構築や学校園におけるOJTの活性化はもちろん、教員養成期における人材育成の更なる充実が求められる。現在、インターンシップセミナーおよびゆめ塾セミナーの講座は先に述べた3種類となっているが、教員として求められる資質能力の素地の育成をより効果的に行うため、今後はインターンシップセミナーおよびゆめ塾セミナーの講座に連続性を持たせる必要があるのではないかと考える。「自ら学び続け、ともに高め合う教員」の育成に向けて、インターンシップセミナーおよびゆめ塾セミナー等を活用した実践的な育成の更なる促進・強化に努めていきたい。

大学の自己評価シート項目と大阪府教育委員会の 教員育成指標（第0期）について

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
（近畿大学教職教育部より出向）

氏名：中西 修一

1. はじめに

教員に求められる資質能力について、近畿大学が教員養成課程を履修している学生に対して行う自己評価シートの項目（資料1）と、大阪教育大学や関西大学でも実施されている自己評価シートの項目（資料2・3）を比較する。併せて、近畿大学の教員志望学生が毎年多数受験する大阪府教育委員会の教員育成指標で示している第0期の指標とも比較する。なお、筆者の考えで整理した結果を資料1に示した。

2. 教員に求められる資質能力について

教員に求められる資質能力に関わって中央教育審議会からいくつかの答申が出されている。津村（2019）は、『「教員に求められる資質能力」の具体例を初めて列挙した答申は、昭和33年7月の中央教育審議会の答申「教員養成制度の改善方策について」である』と述べている。

教職実践演習という科目の設置が提言された「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」（平成18年7月）に基づき、教員養成課程を設置する大学側では学生の学びを記録する履修カルテや自己評価シートを作成した。一方、各教育委員会では求める教師像を定め、募集要項に明記している。そして、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」（平成27年12月）を受けて、教育公務員特例法が改正され、教員育成指標の作成が教育委員会に義務付けされた。

3. 近畿大学と他の連合大学における自己評価項目について

（1）中項目について

近畿大学は、「学校教育についての理解」「子どもについての理解」「他者との協力」「コミュニケーション」「教科・教育課程に関する基礎知識・技能」「教育実践」「課題研究」の7つである。大阪教育大学は「学校教育の基礎的理解」「指導内容の理解と実践力」「子どもへの対応」「教職力量を自らひらく力」の4つである。関西大学は、「学習指導力」「生徒指導力」「マネジメント力」「コミュニケーション力」の4つである。

（2）小項目単位について

A. 3大学に共通している項目

次の11項目が共通していた。なお、表現が異なる場合でも同じ内容であれば共通と判断した。

- ・教職の意義や教員の役割、職務内容、子どもに対する責務を理解していますか。
- ・教育の理念、教育に関する歴史・思想についての基礎理論・知識を修得していますか。
- ・学校教育の社会的・制度的・経営的理解に必要な基礎理論・知識を修得していますか。
- ・子ども理解のために必要な心理・発達論的基礎理論・知識を修得していますか。

- ・集団において、他者と協力して課題に取り組むことができますか。
- ・挨拶、言葉遣い、服装、他の人への接し方など、社会人としての基本的な事項が身に付いていますか。
- ・教科書や学習指導要領の内容を理解していますか。
- ・教育課程の編成に関する基礎理論・知識を修得していますか。
- ・道德教育・特別活動の指導法や内容に関する基礎理論・知識を修得していますか。
- ・情報教育機器の活用に係る基礎理論・知識を修得していますか。
- ・板書や発問、的確な話し方など授業を行う上での基本的な表現の技術を身に付けていますか。

B. 2つの大学に共通している項目

近畿大学と関西大学のみ共通している項目は10項目である。また、近畿大学と大阪教育大学のみ共通している項目は5項目である。

(3) 評価段階・評価時期について

学生の評価については、近畿大学は5段階評価であるが、他の2大学は4段階評価である。また、近畿大学は4回生後期の「教職実践演習」の科目の中で2回自己評価を実施するが、他の2大学は、4回実施している。時期は、大阪教育大学は毎年3月に、関西大学は2年次相当1回、3年次相当1回、4年次相当2回である。近畿大学以外はUNIPA上に履修カルテや教職履修カルテとして電子データで入力している。

4. 大阪府教育委員会の教員等育成指標（第0期）と近畿大学の自己評価項目の比較について

大阪府教育委員会の教員育成指標（第0期）と近畿大学の自己評価シート項目とを比較すると、次の4項目が共通として挙げられた。

- ・社会人としての一般常識を身に付けている。（近畿大学 1-4-4）
- ・集団の中で協働的に行動することができる。（近畿大学 1-3-4）
- ・学習指導要領解説を熟読し、学習指導や自立活動の在り方を理解して、授業のイメージをもつことができる。（近畿大学 1-5-2）
- ・授業を活性化するためのコミュニケーションスキル[聴く・話す・伝える等]を身に付けている。（近畿大学 1-6-4）

5 まとめ

- ① 教員として求められる資質能力として、近畿大学と関西大学は30項目中21項目、大阪教育大学とは16項目が共通していた。近畿大学のみ挙げられている項目は4項目（1-3-1、1-3-3、1-6-2、1-6-6）あった。その一つである「学級経営の計画を立てることができますか。」の項目は学生の自己評価も低く、教育実習においても学級担任業務を体験する事は難しく、学生がその業務を想像するのも難しいと推察される。
- ② 大阪府教育委員会と近畿大学の共通項目は、4項目であった。共通項目にはなかった人権教育について、近畿大学では、年2回の人権週間や担当する科目中でも人権教育の要素を取り入れるなど、人権意識の向上に努めている。

津村敏夫（2019）「教育に求められる資質能力」の考察：地方自治体の求める教師像から読み解く 東洋学園大学教職課程年報, 1, 49-66.

表 1 近畿大学自己評価シート

表 1 近畿大学自己評価シート	指 標	関西大学	大阪教育大学	大阪府
1 学校教育についての理解	I-1-1 教職の意義や教員の役割、職務内容、子どもに対する責務を理解していますか。	②－(13)	①－2	
	I-1-2 教育の理念、教育に関する歴史・思想についての基礎理論・知識を修得していますか。	③－(15)	①－1	
	I-1-3 学校教育の社会的・制度的・経営的理解に必要な基礎理論・知識を修得していますか。	③－(16)	①－5	
2 子どもについての理解	I-2-1 子ども理解のために必要な心理・発達論的基礎理論・知識を修得していますか。	②－(6)	①－4	
	I-2-2 学習集団形成に必要な基礎理論・知識を修得していますか。		③－19	
	I-2-3 いじめ、不登校、特別支援教育などについて、個々の子どもの特性や状況に応じた対応の方法を理解していますか。		③－22	
3 他者との協力	I-3-1 他者の意見やアドバイスに耳を傾け、理解や協力を得て課題に取り組むことができますか。			
	I-3-2 保護者や地域との連携・協力の重要性を理解していますか。	④－(20)		
	I-3-3 他者と協同して授業を企画・運営・展開することができますか。			
	I-3-4 集団において、他者と協力して課題に取り組むことができますか。	④－(19)	④－27	Ⅲ－7下
	I-3-5 集団において、率先して自らの役割を見つたり、与えられた役割をきちんとこなすことができますか。	④－(17)		
4 コミュニケーション	I-4-1 子どもたちの発達段階を考慮して、適切に接することができますか。	②－(7)		
	I-4-2 気軽に子どもと顔を合わせたり、相談に乗ったりするなど、親しみを持った態度で接することができますか。		④－25	
	I-4-3 子どもの声を真摯に受け止め、公平で受容的な態度で接することができますか。	②－(7)		
	I-4-4 挨拶、言葉遣い、服装、他の人への接し方など、社会人としての基本的な事項が身に付いていますか。	④－(18)	④－24	Ⅱ－5上
5 教科・教育課程に関する基礎知識・技能	I-5-1 これまで修得した教科の内容について理解していますか。		②－9	
	I-5-2 教科書や学習指導要領の内容を理解していますか。	①－(1)	②－10	Ⅳ－10
	I-5-3 教育課程の編成に関する基礎理論・知識を修得していますか。	①－(1)	①－7	
	I-5-4 道徳教育・特別活動の指導法や内容に関する基礎理論・知識を修得していますか。	①－(2)	③－23	
	I-5-5 「総合的な学習の時間」の指導法や内容に関する基礎理論・知識を修得していますか。	①－(2)		
	I-5-6 情報教育機器の活用に係る基礎理論・知識を修得していますか。	①－(5)	①－8	
	I-5-7 学習指導法に係る基礎理論・知識を修得していますか。		②－11	
6 教育実践	I-6-1 教材を分析することができますか。	①－(3)		
	I-6-2 教材研究を生かした教科の授業を構想し、子どもの反応を想定した学習指導案としてまとめることができますか。			
	I-6-3 教科書にある題材や単元等に応じた教材・資料を開発・作成することができますか。	①－(3)		
	I-6-4 子どもの反応を生かし、皆で協力しながら授業を展開することができますか。	①－(4)		Ⅳ－11
	I-6-5 板書や発問、的確な話し方など授業を行う上での基本的な表現の技術を身に付けていますか。	①－(5)	②－18下	
	I-6-6 学級経営の計画を立てることができますか。			
7 課題研究	I-7-1 自己の課題を認識し、その解決に向けて、学び続ける姿勢を持っていますか。	③－(14)		
	I-7-2 いじめ、不登校、特別支援教育などの学校教育に関する新たな課題に関心を持ち、自分なりに意見を持つことができますか。	②－(11)		

資料2 大阪教育大学教職実践演習シート自己評価

必要な資質能力の指標(大阪教育大学)		
中項目	小項目	
1 学校教育の基礎的理解	1 教育の理念・教育史・思想の理解	教育の理念、教育に関する歴史・思想についての基礎的な理解ができていますか。
	2 教職の意義	教職の意義や教員の役割、職務内容、子どもに対する責務を理解していますか。
	3 人権教育	人権教育の意義及び必要性についての基礎的な理解ができていますか。
	4 子どもの発達に関する理解	子ども理解のために必要な発達に関する基礎的な理解ができていますか。
	5 学校教育の社会的・制度的・経営的理解	学校教育の社会的・制度的・経営的事項に関する基礎的な理解ができていますか。
	6 学校安全・特別なニーズのある子どもの教育・英語教育	学校安全・特別なニーズのある子どもの教育及び英語教育に関する基礎的な知識や技能を身に付けていますか。
	7 教育課程の編成及び方法に関する基礎理論・知識	教育課程の編成及び教育の方法や技術についての基礎的な理解ができていますか。
	8 情報機器の活用	学校における情報教育機器の活用に係る基礎理論・知識を習得していますか。
2 指導内容の理解と実践力	9 各教科など	小学校・中学校・高等学校の各教科、保育、特別支援教育の各領域の内容について理解していますか。
	10 教科書・学習指導要領	各教科などの指導方法の基本を身に付けていますか。
	11 学習指導法	学習指導法に係る基礎理論・知識を習得していますか。
	12 基礎知識・基礎学力	基礎的な知識・学力が定着していますか。
	13 アクティブ・ラーニングについての理解	主体的な学び、対話的な学び、深い学びについて理解していますか。
	14 アクティブ・ラーニングを取り入れた指導	アクティブ・ラーニングを取り入れた指導計画の立案や授業づくりができますか。
	15 学習環境の整備	学習形態や幼児・児童・生徒の状況に応じて学習環境を工夫し、整えることができますか。
	16 授業分析	授業分析の基本を身に付けていますか。
	17 教材研究・指導計画	十分な教材研究を行い、創意工夫して指導計画を立てることができますか。
3 子どもへの対応の理解	18 指導技術・態度	児童・生徒に興味・関心を持たせ理解させるための教材・教具の活用ができますか。 発問・板書・場の設定などを工夫することができますか。
	19 学習集団の形成	学習集団形成に必要な基礎理論・知識を習得していますか。
	20 幼児・児童・生徒の理解	多様な視点から個々の幼児・児童・生徒を理解しようとしていますか。
	21 個別・集団指導	子ども理解に基づいて、個々の幼児・児童・生徒に対する指導や、幼児・児童・生徒の集団に対する指導を適切に行うことができますか。
	22 生徒指導	特別なニーズやいじめ、不登校など、子どもの特性や状況に応じて対応する方法を理解していますか。
4 教職力量を自らひらく力	23 道徳教育・特別活動	道徳の理論及び指導法や特別活動の指導法に関する基礎的な理解をもち、指導計画の立案や授業づくりができますか。
	24 社会人としての基本	挨拶、言葉遣い、服装、他の人への接し方など、社会人としての基本的な事項が身に付いていますか。
	25 子どもに対する態度	気軽に子どもと顔を合わせたり、相談に乗ったりするなど、親しみを持った態度で接することができますか。
	26 学び続ける力	自らの学修を分析・省察し、見直しを持って教職に必要な力量を高め続ける態度を身に付けていますか。
	27 他者との連携・協力	チーム学校の構成員として、他者と連携・協力して、教育的諸課題に取り組む態度を備えていますか。

資料3 関西大学教職履修カルテ（中等）③自己評価シート

5 教師に必要な4つ能力(教職履修カルテ「自己評価シート」より)				
(大項目)		(中項目)	No	(小項目)
教師に必要な4つの能力	①	学習指導力	1 カリキュラム編成力	(1) 【教育課程の編成に関する基礎知識】 学習指導要領、教育課程の編成と評価に関する基礎的な知識や技術を習得しているか
				(2) 【道徳教育・特別活動・総合的な学習の時間等の指導力】 道徳教育、特別活動、総合的な学習の時間、特別支援教育等の指導法や内容に関する基礎理論・知識を習得し、実践できるか
			2 授業実践力	(3) 【教材等の理解・活用に関する能力】 教材を分析し、教科書にある題材や単元等に応じた教材・資料・テストを作成することができるか
				(4) 【授業展開における生徒把握】 生徒の心理、学習意欲、クラスの状況を的確に把握し、反応を生かしながら授業を展開することができるか
				(5) 【授業を実践していく知識・技術】 板書や話し方等の表現技術や情報機器の活用等授業を行う上での基本的な知識や技術を習得しているか
	②	生徒指導力	1 生徒理解・対応力	(6) 【心理・発達論的な生徒理解】 生徒理解のために必要な心理・発達論の基礎知識を習得しているか
				(7) 【生徒への共感的で公平な態度】 生徒の発達段階を考慮して、カウンセリングマインドを生かした公平な態度で生徒に接することができるか
				(8) 【生徒指導力】 問題行動等に対する指導や規範意識を育むなど適切な生徒指導ができる基礎理論・知識を習得しているか
			2 学校・学年・学級運営力	(9) 【生徒集団の育成】 生徒会活動や部活動等、生徒集団の育成に必要な基礎理論・知識を習得しているか
				(10) 【望ましい学級運営】 学級における望ましい人間関係の育成に必要な基礎理論・知識を習得しているか
	③	マネジメント力		(11) 【学校教育の現代的課題】 学校教育に関する新たな課題(いじめ、不登校、特別支援教育等)についての基本的な認識を持つことができるか
			1 キャリアマネジメント力	(12) 【適切な進路指導】 生徒の状況に応じた適切な進路指導が実践できる基礎理論・知識を習得しているか
				(13) 【教職の意義等の理解】 教職の意義や教員の役割・立場、職務内容、生徒に対する責務等を理解しているか
			2 学校マネジメント力	(14) 【自己の課題認識と探究心】 自己の課題を認識し、その解決に向けて学び続ける態度を形成しているか
				(15) 【教育の理念・教育史・思想の理解】 教育の理念・教育史・思想についての基礎理論・知識を習得しているか
	④	コミュニケーション力		(16) 【学校教育の社会的・制度的・経営的理解】 学校教育の社会的機能や法制度、学校経営等の側面について基本的に理解しているか
			1 社会人基礎力	(17) 【役割遂行能力】 集団において、率先して自らの役割を見つめたり、与えられた役割を責任をもって遂行できるか
				(18) 【社会人としての基礎・基本】 相手の立場や状況に応じた挨拶、言葉づかい、服装、接し方等、社会人としての基礎・基本が身に付いているか
			2 教職員連携力	(19) 【他者との連携・協力】 他の教職員と連携・協力しながら、課題に取り組むことができるか
			3 保護者・地域等連携力	(20) 【保護者・地域等との連携・協力】 保護者や地域、関係機関等との連携・協力の必要性を理解し、課題に取り組むことができるか

有効な「振返り」による大阪市教採カフェから 初任期教員への接続 ～「学び続ける教員をめざして」～

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
氏名：澤田 和夫、松永 尚子

1. 「学び続ける教員をめざして」目的と工夫

(1) 目的

教員としてさらなる成長のためには、有効な「振返り」が大切である。この報告では大阪教育大学出身の大阪市立学校園初任者教員がどのように学び、どのように成長しているかを調べるとともに、それを複数年繋ぐことにより、今後の教員養成と教員育成の効果的な接続の在り方を考察することを目的とする。

(2) 工夫

大阪教育大学においてはキャリア支援センターが中心となり、採用試験のための学生の学び合いの場として「教採カフェ」を設けている。その「大阪市教採カフェ」で学び合った学生たちが採用後も学び続ける場を定期的に設定することにより、次のように有効な「振返り」から自らの成長を実感できるようにしている。

- ・ 学期ごとに近況や疑問点、悩みなどを共有し、さらなるステップアップを目指す。
- ・ 学期ごとの取組みを振り返るとともに、次の学期以降の取組みに活かす。
- ・ 他の教員の振返りを共有することにより、その学びを自らの実践に活かす。
- ・ 異なる校種、職種との交流により、教育の継続性・協働意識等を学び、視野を広げる。
- ・ 同期、および先輩・後輩との繋がりを大切にし、学び合う喜びを実感し、ともに成長する。

2. 取組みの経緯

(1) 採用内定者勉強会（教員第0ステージ）

- ① 日 時：令和元年2月17日(月) 10:35～12:05
2月19日(水) 12:55～14:25
3月23日(月) 12:55～14:25

② 参加者：のべ18名

③ 内 容

コンプライアンス、ストレスマネジメント、授業づくり、学級集団づくり、保護者対応、教師の心得 等

④ 育成指標との関連

新規採用を間近に控えた時期の学生に、教員になるにあたっての覚悟と自覚、そして情熱や使命感を醸成するため『教員としての資質の向上に関する指標（第0ステージ）』のA基本的資質及び、B子ども理解を中心に指導した。

(2) 第1回新採用教員勉強会（教員第1ステージ）

① 日 時：令和2年8月5日(水)18:00～20:00

② 参加者：10名（幼1名、小5名、中1名、小養2名、市職1名）

③ 内 容：1学期の成果と課題、他の参加者からの学び、今後の抱負 等

④ 参加者の学び

- ・ 自分の軸を再確認すると同時に、課題をクリアにすることができました。
- ・ 最近自分で元気がないと思っていたが、久々に会って話していたら元気になりました。明日からも引き続き頑張ります。
- ・ 他の学校のみならず、幼稚園や中学校、行政の話を聞く事ができ、非常に楽しく有意義な時間を過ごさせていただきました。自分の経験や実践がもっとみんなに伝えられるように、型にはまらず、日々チャレンジしていきたいと思いました。
- ・ 昨年度の場面指導で教えていただいた事が日々の現場で役に立っています。

⑤ 育成指標との関連

- ・ 一学期が終了した直後の新任教員は、理想と現実のずれを感じているようであった。自分はどうしていったらよいのか、何が正しいのか、何か理想なのか分からない状況に落ち込んでいる者もいた。また、日々の業務がうまくいかないのは他の先生や学校のせいだと悶々としている者もいた。
- ・ 『教員としての資質の向上に関する指標（第1ステージ）』のA基本的資質－自己研鑽－学び続ける意欲・省察する姿勢は、変わらず持ち続けてはいるが、B子ども理解－個との関わり－個性の伸長・個に応じた支援がまだまだ身についているとは言えず子ども一人一人の気持ちや成長に向き合えていないと考えられる。また、D組織の運営と参画－協働－コミュニケーション・情報共有・協働意識にも課題が見られる。

(3) 『教採対策講座～先輩から学ぶ～』（教員第0, 1ステージ）

① 日 時：令和2年8月27日(木)20:00～21:30（Zoomでの開催）

② 参加者：新任教員5名（小3名、中1名、小養1名）

受験生 32名（院生4名、教採カフェ28名）

③ 内 容

- ・ 受験生からは、「二次面接当日に心がけたこと。これだけは、やっておいたほうが良いと思うこと。」（質問Ⅰ）、「教員になるまでの半年間で、やっておいたほうが良いこと。」（質問Ⅱ）などの質問があった。
- ・ 質問Ⅰには、「勉強した内容、好きな言葉（努力は裏切らない等）を書いた自作の『教採対策ノート』を持ち歩き、時間があれば見て自分を力づけていた。」「場面指導では、『全て子どものために！』と思って発言した。」「二次面接当日、対策講座で教えていただいた腹式呼吸法（イメージトレーニング）をして心を落ち着かせた。」など、自身の体験を振り返りながら丁寧に答えていた。
- ・ 質問Ⅱに対しては、「大阪市教員採用試験対策講座の先生方が企画してくれたスクールウォッチングに参加して、学校現場の様子を直に見たことがとても役に立った。教員への覚悟を持つことができた。」「学びのサポーター等をして、学校の様子を知る努力をした。」など、学校現場に赴き実際に児童生徒に接することにより、教員への自覚と覚悟を自身に植え付ける大切さを示唆していた。

- ・ さらに、「コロナ禍で、学校で一番大変なことは何か」や「先生の一日のスケジュールを教えてください」などの質問があり、受験生は学校現場での業務についての大変さや責任の重さを改めて実感したようであった。
- ・ 受験生のアンケート調査では、「先輩方の採用試験に向けた話だけでなく、今後の教員としての見通しまでも説明していただき、試験に向けてのモチベーションが上がりました。」「来年度の新任教师としての現実味が湧きました。場面指導のポイントや試験当日の心構えなど、今すぐに自分の中に落とし込める内容ばかりでした。」「今年は新型コロナウイルスの影響で中々仲間たちと相対して採用試験の対策が行えなかった中でこのような機会を与えていただきとても有意義なものになりました。」と参加者の100%が肯定的な評価をしている。

④ 新任教員参加者の学び

- ・ 久々に1年前のことを振り返り、初心に戻れた気がします。現任教員と現役受験生がこれだけ集まれる勉強会は、今の時代だからこそできたことでもあると思います。先輩として話をする機会をいただけて光栄でした。後輩に胸を張れるように頑張らなければ！と、身が引き締まりました。
- ・ 今の時点での率直な感想は、合格してからが本当のスタートだということです。
- ・ 4月1日以降にどれだけ子ども達のために働けるかが大切だと思います。とにかく、ゴールは採用試験ではないと強く感じます。
- ・ 自分が教員採用試験を受けるときのことを思い出して、改めて教師になれて良かったと自覚しました。励みになりました。後輩に話すというこのような機会を作ってください、ありがとうございました。

⑤ 育成指標との関連

- ・ この取組みは本来、教採対策のためのものであり、新型コロナウイルス感染拡大の中での受験生の悩みや不安を解消するための取組みであった。しかしながら、上記の感想を見ると、この取組みは教採カフェの学生のみならず、新任教員にとっても学びの多い取組みであったといえる。
- ・ 『教員としての資質の向上に関する指標（第1ステージ）』のA基本的資質－自己研鑽－学び続ける意欲・省察する姿勢、D組織の運営と参画－協働－コミュニケーションを高めたと言える。さらには、教育に対する情熱や使命感を再認識できたことも特筆できる。

（4）学校訪問、授業参観、指導助言（教員第1ステージ）

① 日 時：令和2年10月6日(火)13：00～17：00

10月19日(月)9：00～12：30

② 参加者：新任教員2校・2名（小2名）

③ 内 容

- ・ 本来は勉強会参加者全員の学校を訪問する予定であったが、コロナ禍のため、特に本人から要請のあった2名の小学校を訪問し、授業参観、指導助言を行った。
- ・ A小学校：4年生担任、道徳・国語の授業参観
校長・教頭・学年主任等の指導の下、真面目に長時間に渡って教材研究に取り組んでいるが、初期の段階で子どもとの関係づくりで躓き、本人から笑顔が消え、子どもに寄り添えていない一方方向の授業になりがちであった。

- ・ B小学校：5年生担任、算数・国語の授業参観
教頭を中心によく指導してもらっているが、研究授業の在り方で学年主任の指導助言に疑問を感じ、自己有用感を無くしかけている状況であった。

④ 参加者の学び

- ・ 若いからこそできる自分の良さを出せるよう、時間の使い方を工夫し、明るく・楽しく・前向きに、とにかく子ども達の前では笑顔で頑張ります。
- ・ 人間関係で悩んでましたが、子ども達の事を第一に考え、謙虚さを忘れずに明日からも頑張っていきます。もし次の機会がありましたら大きく成長した姿を見せられるように精進します。

⑤ 育成指標との関連

- ・ 真面目に教材研究し、指導案通りに授業を進めなければならないとプレッシャーを感じていたり、苦手な子どもへの声掛けが出来なかったりして、笑顔のない状況が見られた。
- ・ 子どもとの関係づくりはある程度出来ていた。学習指導については自分では出来るつもりであるので、先輩からの助言を謙虚に受け入れられない状況が見られた。
- ・ 『教員としての資質の向上に関する指標（第1ステージ）』のA基本的資質－自己研鑽－学び続ける意欲・省察する姿勢、B子ども理解－個との関わり－受容的態度・個に応じた支援、学級経営－集団づくり・規律指導、C学習指導－指導計画・教材研究・授業改善、D組織の運営と参画－協働－コミュニケーション・協働意識等を中心に指導助言した。

（5）第2回新採用教員勉強会（教員第1ステージ）

① 日 時：令和2年12月24日(木)18:30～20:45（Zoomでの開催）

② 参加者：8名（小6名、中1名、小養1名、府下小1名）

③ 内 容：2学期の成果と課題、他の参加者からの学び、今後の抱負 等

- ・ 1学期の振り返りを2学期の教育活動に活かすことが出来たか？
- ・ 2学期の振り返り、成果と課題、3学期以降の取組みに活かすこと
- ・ 今日の勉強会から学んだこと（他の参加者からの学び）、今後の抱負

④ 参加者の学び

- ・ 自分の学びを他のメンバーと共有できたこと、他の人の経験を知れたことは今後の糧になると思います。学んだことをみんなに伝えて、もっともっとみんなと勉強して高めていきたいと思いました。自分は理科分野でみんなの力になれるので、役立てて欲しいです。また、他の人からもたくさん学びたいと思い、次の会も楽しみにしています。
- ・ 今回の勉強会を通して、今の自分の課題や悩みは、自分だけのものでなく、みんなも抱えているものなんだと気づくことができました。今後も、仲間と相談しながら、学び続けたいと思います。
- ・ 何よりも、他の学校の実態や、それぞれの苦労や工夫が聞けてよかったです！悩んでいるのは自分だけではないということや、「新任とはこういうものなのだ」や、他の人の様子を聞いていると、自分もまた頑張っていることがわかったなど、共感、共通という点においてとても励みになりました。いつにもましてやる気が出てきました。

- ・ 「学生時代と比べて表情が変わった、責任を持つと表情が変わる」と言われた時にすごく嬉しく思いました。他のメンバーもそれぞれ違ったタイプの子どもたちに手を焼いていることがわかって、向き合い方も考えて行かないといけないなとも思えた。また、情報共有していくことで、今後自分が同じような子どもと出会った時に参考にできるし、自分の経験も誰かの役に立っていくのかなと思いました。
- ・ 1・2学期と日を重ねるにつれ、楽しいなと思うことが増えてきた毎日です。ただ一方で、私の理想のクラスってどんなクラスなんだろうと思うこともしばしばあります。また、自分に余裕がなくて授業研究がおろそかになったり、児童の様子を観察できていなかったり、児童と話す時間を十分にとれていなかったりと、過ぎる時間を大切にできていないなど反省することも多々あります。3学期の毎日を大切に過ごすために、残りの三ヶ月でどんなクラスにしたいか、どうすれば良い思い出をつくって1年を締めくくれるのか、もう一度頭をリセットして考えてみようと思います。
- ・ 短い時間でしたが、参加できてよかったです。最初から参加できるように仕事を効率よく終わらせられるようになりたいとも思いました。まず、参加するにあたって、2学期を振り返るきっかけとなりました。1回目の勉強会に参加した時は、正直自分は何も成長していないなあと思っていました。ですが、2回目の勉強会では、1つでも自信を持って成長できた、と思えることがあってよかったです。しかし、まだまだ学級経営面でも、学習指導面でも未熟なことが多いなど改めて思われました。私はPDCAのCが弱いように思ったのでそこをもっとしっかりできるように、時間に余裕を持って取り組めるように日々精進したいです。
- ・ なかなか同じ境遇の人と話す機会がなかったので、大阪教育大学出身の仲間のお話を聞いてそれぞれが頑張っていることがわかり、モチベーションの向上につながりました。「参考になった!」という声掛けをしたり、なぞなぞを授業の最初に取り入れたりなど、まだまだできる事が自分には多いと思いました。僕と同じような悩みを持っている人もいて、自分も頑張らねばと思いました。さまざまな角度で子どもたちと向き合って、少しでもこのクラスで良かった!と思ってもらえるように3学期も頑張りたいです。また勉強会に参加したいです。
- ・ 勉強会でも指摘された通り、周りの目や相手の反応を気にしすぎる性格なので、今回の勉強会で、担任をしているみんなに気になっていることを尋ねることができて、救われました。3学期の目標は、担任の先生とも積極的にコミュニケーションを取ることです。勉強会の翌日に早速話しかけてみたのですが、思ったよりも話が弾んで楽しかったです。これからも、勇気を出して、思うように話しかけてみようと思います。今は先輩とも関係が良好で、来年単数配置になる可能性も見据えて様々なことを教えてくださいます。現在悩んでいることといえば、先輩との力量の差と、来年1人になったときの不安感です。また、先生方に直接お会いして、いろんな話をできたらなと思います。
- ・ 1人だとしんどくなりそうでしたが、毎日子どもたちと向き合ってたくさん考えている仲間がいることに、とても安心感を得ることができました。今日の勉強会で学んだことの1つ目は、一人一人の子どもをもっと把握することである。自尊感情を高める、児童の特性を知る、そして、児童の困り感を汲み取るためには、まず、一人一人を見れるようにならないといけない。そして、同期のみんなの話を聞いて、子どもたちは多様だから、日々その児童と関わりながら、その子どもに合う方法を見つけていくことが大

切ではないかと考えた。ベテランの先生でも、「児童との関わりは毎年新鮮」とおっしゃっているのを聞くので、学級づくりは永遠の課題の1つだと今日改めて学んだ。2つ目は、小学校の授業だからできる「学び合いの授業」「いくつも考え方を考える授業」をもっと充実させることである。仲間と話し合いながら、考え方を練り上げ、答えへと向かう、その過程を大切にできる授業を展開できるようになりたい。

- ・ 3学期にがんばりたいことは、児童どうしのつながりを作ることである。授業で友だちが発表したことに自由に反応できる雰囲気や、なんでも先生に言うのではなく、子どもたち同士で話し合えるクラスづくりを心がけたい。仲のいいクラスとは言われているが、まだまだお互いのつながりは薄い。そのため、学校に来ることの良さや、友だちと話すことの良さを感じさせたいと考えている。それと平行して、人権教育を学びたいと考えている。外国にルーツのある児童、聴覚障がいの児童など、多様な児童が1つのクラスに集まる魅力を人権教育の視点から考えたい。

⑤ 育成指標との関連

- ・ 2学期終了間近の新任教員は、1学期の振返りを活かし、確実に成長していた。教員として成長途上の自身を冷静かつ俯瞰的に観察し、何ができて何が足りないのかを把握し、何事にも果敢に挑戦しようと意欲的であり、一人一人の表情に自信が見えてきた。
- ・ また、実際に授業で工夫し実践した成功例を互いに発表し合い、学び合っている様子も頼もしいものであった。
- ・ 採用から8カ月経った新任教員は、『教員としての資質の向上に関する指標（第1ステージ）』に当てはめると、1学期直後の課題であった、B子ども理解一個との関わり一個性の伸長・個に応じた支援は、徐々に身につけているように感じた。
- ・ また、D組織の運営と参画ー協働ーコミュニケーション・情報共有・協働意識の大切さも理解し、組織の一員としての自覚が高まりつつあるようだった。さらに、C学習指導ー授業デザインー教材研究・授業改善・授業研究に関しても成長が見られた。

3. 今後の教員養成と教員育成の在り方

これまで、2020年大阪市教員採用試験対策講座から採用予定者勉強会、さらには新採用教員勉強会に至るまで教員の養成・育成に関わってきた。

当初、新任教員の中には、子どもたちとの信頼関係を築けず集団づくりに苦しんでいたりと、養護教諭として他の教職員との情報共有のあり方に悩んでいたりとする者もいた。

今回の取組みのように、定期的に振返りの場を設定することにより、教員自身が結果を正しく受け止め、その過程を正確に分析することで、自分自身の長所と弱点を知り、次に進む方策を考え、情熱を湧かせることができる。それが日々の教育活動をより良く変える作業となる。その作業を繰り返すことにより、一歩ずつ教師力が向上していくのである。

さらに、採用試験に取り組んでいる時期、いわゆる教員0ステージの時点から、教員として最低限必要な資質能力を自ら自覚して採用試験に臨むことが、教員になってからの「学び続ける姿勢」に繋がると確信している。

今後、『教員としての資質の向上に関する指標（第0・1ステージ）』を活用し、より有効な「振返り」を、同期という横の繋がりだけではなく、複数年の縦の繋がりを活用して実施することにより、教員養成・教員育成の効果的な方策を見出すことを目指したい。

教員育成指標 0～1 期を目標とする 教育実践力コース・カリキュラムの開発

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
氏名：峯 明秀

1. 教員育成指標からの教員養成カリキュラムの開発

(1) ディプロマ・ポリシー（D P）に沿った教職カリキュラムの必要性

学芸の成果を基盤としてきた教員養成大学は、教職課程コアカリキュラムに倣い、独自の教員養成カリキュラムを編成してきている。本学では、学部卒業までに学生が身に付けるべき資質・能力（ディプロマ・ポリシー：D P）として、1 豊かな教養と広い視野、2 学校教育の基礎的理解、3 指導内容の理解と実践力、4 子どもへの対応の理解、5 教職力量を自らひらく力の 5 つの要素が示されている。カリキュラムは、教科指導法や教職専門、各コース専門、教育実習等の科目を 4 年間で積み上げるマップで示され、授業の到達目標や内容を示すシラバスはインターネット上で公開され、閲覧可能となっている。また、学生一人一人に履修カルテがあり、学習履歴・教職実践演習・学習成果評価の 3 つのシートがポートフォリオされている。

他方、大学院段階においては、従来の修士課程から教職大学院を拡充し、2019 年 4 月に 1 学年定員を 30 名から 150 名に拡充した。連合教職大学院には従来にも増して教員養成・採用・研修において、高度専門職業人としての教員を輩出する役割が求められている。とくに、柏原キャンパスにおいては現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たすスクールリーダー（中核的中堅教員）の養成の目的・機能に加え、学部から直接入学する 1 学年 90 名を超える新人教員養成のカリキュラム開発が求められている。

(2) 教員育成指標 0 期から 1 期に求められる資質能力

大阪府・大阪市・堺市の教員育成指標を踏まえ、0 期から 1 期の段階において、教員として最低限必要な資質能力を考察する¹。資料 1（p. 76）から、各自治体で求める初任期の教員（概ね 1～5 年目、基礎形成期）として必要な資質能力の要素や観点には相違点が見られる。ワーキンググループでは、それらを I～V 及び下位にカテゴリー分類した。大阪府を例として、I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養（1 人権尊重の精神、2 危機管理能力、3 学び続ける力）、II 社会人としての基礎的素養（4 課題解決能力、5 法令遵守の態度、6 事務能力）、III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力（7 協働して取り組むことができる力、8 ネットワークを構築する力、9 マネジメントする力）IV 子どもたちを伸ばすことができる（10 授業を構想する力、11 授業を展開する力、12 授業を評価する力）V 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力（13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力、14 集団づくりを指導できる力、15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力）に分けられる。各自治体の比較は、前出（pp. 76-79）に委ねる。大学における学部卒業までの教職関係のカリキュラムは、I～V に関わる各科授業の構想や展開、評価や子ども理解に関する学説や理論の提示、事例研究や模擬的实践、学校での実習等はできても、現実の社会的実践とくに I-2、II-6 や III-8・9 を取り入れることは難しい。例えば、学校現場で要求される保護者とのコミュニ

ケーションや同僚間での協働作業の調整やマネジメント、事務分掌等の実務が相当する。

2. 学位プログラムに示す教員の専門性—教育実践力コース・カリキュラム—

(1) 教育実践力コースの計画カリキュラム

各都道府県等に義務付けられた教員育成指標の資質能力を検討すると、2006年に経済産業省が示した「社会人基礎力」の3つの要素：前に踏み出す力（主体性・働きかけ力・実行力）、考え抜く力（課題発見力・計画力・想像力）、チームで働く力（発信力・傾聴力・柔軟力・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力）が汎用的な要素として重なる。また、キャリアステージに応じて、組織におけるマネジメント能力が必要とされることも同じである。他方、子どもや保護者、学校という対象・環境は、教職に特有のものであり、職種としての固有性・専門性が要求される。例えば、教育に対する情熱や使命感、授業実践のスキルである²。教育実践力コースでは、学位プログラムのDPとして、「カリキュラム・マネジメントの理解を起点として、教科を統合する力を身に付けるとともに、教科領域の確実な学習指導と評価に加え、授業単元・カリキュラム設計とその評価・改善ができる能力を獲得させること」を掲げ、「ICTの先進的活用、アクティブ・ラーニングなど効果的な授業形態の導入、パフォーマンス課題の設定とルーブリック評価の適切な活用することで、教科領域を含む教育実践力を総合的に育成する」とねらいを示している。また、カリキュラム・ポリシー（CP）として「①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する研究科共通科目、②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目、③教育現場の諸課題に広い視野をもって即応できる能力を育成する共通科目、並びにA)教科横断的かつ各校園種にまたがる長期的視点で教科領域のカリキュラムを構想・実践する能力、B)授業を研究的に分析・省察し、授業改善につなげる能力、C)教科領域の先端的な教材・題材を開発し、実践的に展開できる能力を育成する選択科目群からなるコース科目、④自ら学校実践の現場における課題を設定」している。

(2) カリキュラム全体の見取図

計画されたカリキュラムを、どのような方法で進めているのだろうか。公開されている学位プログラムには「研究科共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめること」、実施形態としては、主体的・対話的で深い学びを提供するために「講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。さらに、必要に応じて、教職経験を活かした活動を導入する」とある。学修の成績評価については、「試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視すること、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視すること」が示されている。これらの目標、方法、内容がDP・CPとして示され実行されるならば、真に求められる教員を輩出することが実現できよう。現在、教職大学院における学修者の学びの実現状況の証拠（エビデンス）をどのように示していくのが課題となっている。また、それらをもとに、組織体制及び制度設計のPDCAを回す必要がある。令和2年度の改善の一つには、DPに応じる各授業がどのように関連し積み上げられるのか、「カリキュラム全体の見取図」（図1）を改編したことが上げられる。コンセプトは、入学の早い段階で、必修の研究科共通科目を履修しコースの必修・選択必修科目を学びつつ、学校実習の実践と理論を結び付けていくことを可視化している。今後は、コースの各選択科目がどのように接続されるのかを検討し見取図に位置付けていくことや、各々の学習の達成状況をどのように見取るのかを示していくことが考えられる。

教育実践力コース 令和3年度入学生用 カリキュラム・ツリー (案) ※学習成果の達成に向けてどのような授業科目が連携し年次配当しているかを示しています。

コースの概要と人材養成のねらい
児童・生徒に即した、実践的で高度な学習指導、学習評価の能力を持ち、教員としてのカリキュラム・マネジメントや、教科横断的な視野を持った教科領域の指導、今日的な教育課題に対応した授業開発に、先端的かつ継続的に取り組むことのできる教員を養成します。そのため、カリキュラム・マネジメントの理解を起点として、教科を統合する力を身に付けるとともに、教科領域の確実な学習指導と評価に加え、授業単元・カリキュラム設計とその評価・改善ができる能力を獲得させます。また、ICTの先進的活用、アクティブ・ラーニングなど効果的な授業形態の導入、パフォーマンス課題の設定とルーブリック評価の適切な活用など、教科領域を含む教育実践力を総合的に育成します。

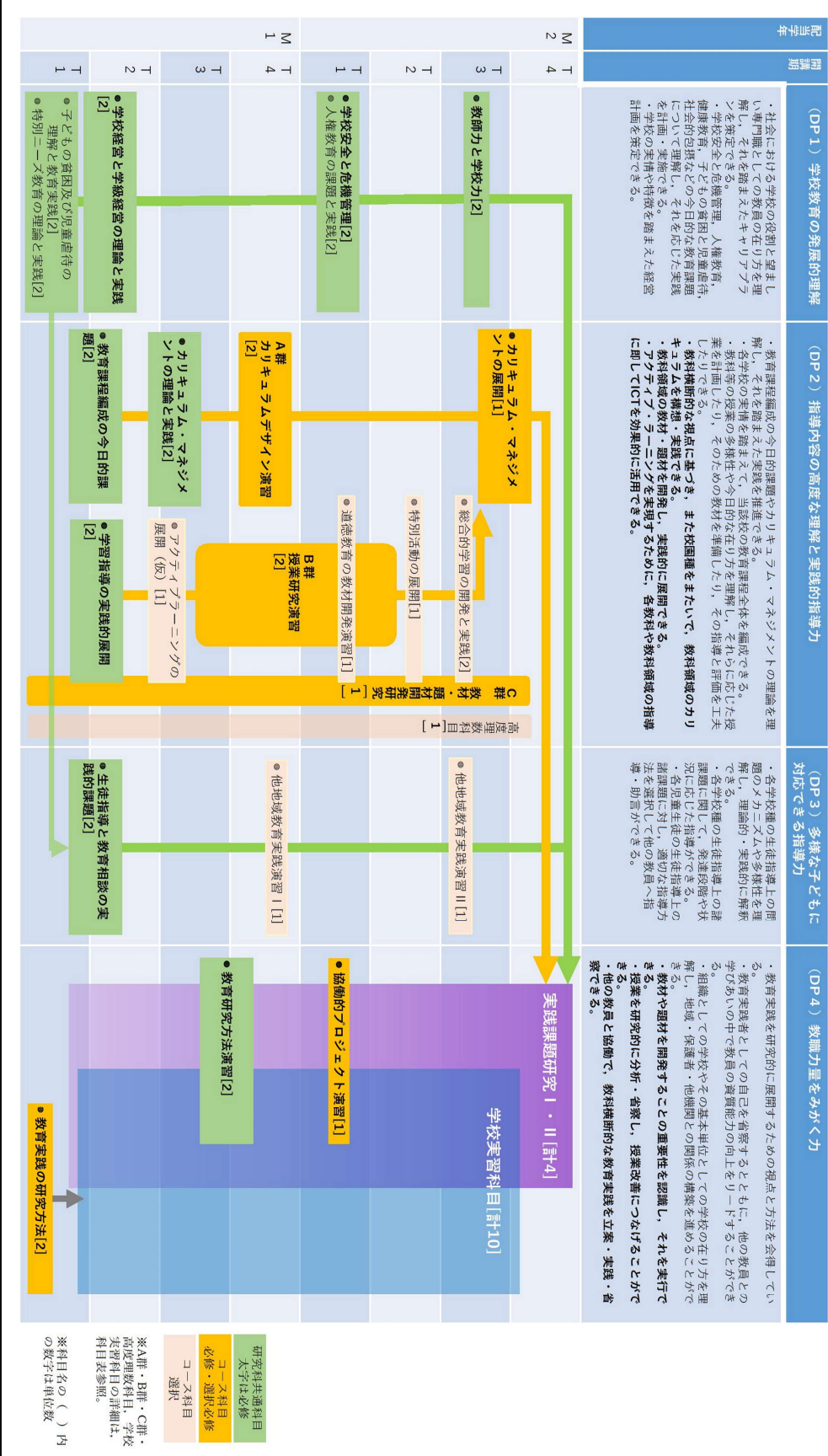


図1 令和3年 連合教職大学院教育実践力コース カリキュラムツリー

3. カリキュラムの評価改善の具現化

教職大学院におけるカリキュラムのうち、特に、免許状を有する者による実習として学部段階における教育実習と明確に区別されなければならない学校実習について言及する。

教職大学院では、「学校実習は、院生自身が学修計画書に基づき、研究テーマや目的、内容・方法を明確に計画して実施する実習であり、大学院と実習校の往還、理論と実践の往還を実感すると同時に、実践的な課題解決能力を育成することをめざす」としている。そのため、1年次に120時間、2年次に180時間の計300時間の実習が位置付けられている。学校現場における問題に根ざして立てられたテーマに基づいた問題解決を経験し、振り返ることにより、より実践的な知見を得られるようにしている。そして、次のようなルーブリックによって学校実習の成果を評価することになっている（表1）。

表1 教育実践カコース 学校実習科目ルーブリック（一部）

評価観点	評価基準					評価方法
①児童生徒の様々な背景を考慮し、教育活動において個人や集団・教職員等に働きかけていた。②学校現場の様々なニーズを把握し、自らの課題テーマと合わせて、その課題解決をめざしていた。③実習生の日常的な取り組みは学校園にとって有益なものであった。④絶えず実習内容を振り返り、実習の質の向上に取り組んでいた。	5	4	3	2	1	(1)実習校園等指導責任者による学校実習における観察及び実習日誌一式の記録による評価(2)大学院主指導教員による学校実習・個別 RM における観察及び実習計画書・実習日誌一式の記録による評価
	注)「実践」とは、子どもへの直接的な関わりだけでなく、児童生徒の実態や課題を把握するための観察・記録・調査等を行うことも含む。					

学校実習は、単に学部段階における教育実習の延長ではなく、学校教育活動に関する基礎的な理解の上に、教科指導や生徒指導、学級経営等の状況を経験することにより、自ら学校における課題に主体的に取り組むことのできる資質能力を培うことができるようカリキュラムに位置付けられる必要がある³。教職に就いたその日から、学校組織の一員としての実践的任務にあたる教員の養成にあたっては、現実にかかるさまざまな問題にどのように対応するのか、実践性が求められる。それゆえ、カリキュラムに教育課題に新たな解決の糸口を与える臨床的教育実践研究が反映していることが必須である。従来の教育学研究科は、研究者養成と高度専門職業人養成の機能が不分明であったため、理論と実務を架橋したカリキュラムや内容・方法を提示していなかったことは否めない。地域の教育委員会や学校現場から求められる教員の養成は、大学のミッションそのものであり、教職大学院の役割はその中核である。カリキュラムの見直し、機能の充実・強化は当面の急務と言えよう。

¹ 「教育公務員特例法等の一部を改正する法律（2016）」により策定が義務付けられた。

² 技術的な能力(skill)だけでなく、それを使用する広義の技能(competency)を含む、また平成17年中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」には、常識と教養礼儀など対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質などが示されている。

³ 教職大学院におけるカリキュラムイメージについて 2. 学校における実習 (2021.2.12) https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/023/siryo/attach/1380651.htm

【全体まとめ】

大阪教育大学大学院
連合教職実践研究科
教授 水野 治久

育成指標と教員の養成・研修

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
氏名：水野 治久

教員養成共同研究育成コミュニティ研究会（以下、研究会）では、コロナウイルスによる緊急事態宣言の影響を受け、3つの班で育成指標の具体的、実質的な展開に向け、活動を行った。本書はこの報告である。ここでは、本年度の活動を振り返り、今後を展望していきたい。

1. 教員養成と育成指標

育成指標は、教員養成大学にとっては教育の指針となる。各教育委員会が作成された教員養成期における到達目標（0ステージ）に示された基準を参考にしながら、教育内容を点検する必要がある。生徒指導、教育相談の科目を想定すると、学級経営や生活（生徒）指導の育成指標が参考になる。例えば、大阪市の「教員としての資質の向上に関する指標」、「0ステージ（大阪市が求める着任時の姿）」、「B子ども理解」、「学級経営」において、「学級づくりについて基本的な知識等を理解している」とある。また、「生活指導」において、「子どもの問題行動についての基本的な知識等を理解し、それに応じるための基本的なスキルを有している」とある。

我が国の学校では学級を中心に教育活動が展開されている。筆者の限られた学校現場との関わりの体験を踏まえても、子どもの問題行動、不登校、いじめの加害・被害といったことは学級の在り方との関連が深い。学級経営と問題行動についてどのように学部生に教育すべきか、研究会の先生方から学びたい。

もう一つは、教職大学院における学びである。教職大学院の教育は、育成指標のどこを高めていくのだろうか。学部卒の院生が、教職大学院を修了したときに、学部生と何がどう異なるのかについて量的なデータも含め検討していく必要がある。筆者のイメージで言えば、教職大学院では、学校実習と絡めて、より実践的に学級集団の発達段階の分析、学級雰囲気について検討すべきだと感じている。ここには当然、学級集団のアセスメントと、学級にいる子どもの理解・支援という視点が入る。大阪市の育成指標に照らし合わせると「初任教員期」から「若手教員期」として捉えられる。

仮に、教職大学院の院生が教職大学院の学びを「実践力がついた」と総括したとする。院生は何を学習したのだろうか。筆者は、教師としての効力感が高まったということだと捉えている。中嶋・久坂（2020）は、教師の効力感を測定しているが、教職大学院の院生の効力感を測定することも大事である。

2. 教員研修と育成指標

さて、今年度のテーマであった教員の育成指標に応じた研修のあり方である。本報告書でも現状が報告されている。こうした現状分析を継続していくことは大事である。また、2019年度の報告書において木原（2019）により指摘されている教育委員会が持っているデータの活用も重要になろう。

加えて、筆者が提案したいのは、育成指標を尺度化し、現場の教員の実態及びニーズを測定することである。例えば、堺市の「堺市立幼保連携型認定こども園及び幼稚園・小学校・中学校・支援学校・高等学校の教員育成指標[堺市教員育成指標]」、「基礎形成期」の「実践力」、「生徒指導（子どもへの関わり）」に「日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている」という項目がある。これをアンケートの尺度として開発できないだろうか。例えば、「私は、日頃から、子どもの様子を観察し、周囲の先生の助言や援助を受けながら、個に応じた支援・指導をしている」とし、教員自身の自己評価を「とてもあてはまる（4点）」「ややあてはまる（3点）」「少しあてはまる（2点）」「あてはまらない（1点）」という4件法で質問する。この回答と教師の自己効力感やバーンアウトの指標との関連を把握することが可能となる。

さて、次に、指摘したいのが、本書でも報告されている育成指標に基づく研修コンテンツの開発である。もし、各期、各領域において、オンラインでの研修コンテンツの動画を作成できたら、各教員が自身のキャリアステージと関心領域と照らし合わせ、自宅や勤務先での学習が可能となる。筆者も2020年度は、コロナウイルス感染症の影響を受け、学部の教職科目、教職大学院の科目をオンラインで展開した。学部生150名ほど、教職大学院生70名ほどの授業を持ってみて、オンライン授業の難しさを体験しながらも同時に、そのメリットを感じた。本書でも提案と実践のあった、育成指標にもとづく研修コンテンツを作成し、それを提供することができたら、教員の個別的な研修ニーズに応えることが可能となる。それが育成指標の各段階に位置づいていることが大事である。

現在、本学でも関係の先生方、職員の方のご努力で、教育委員会と連携し、遠隔で教職大学院の授業を提供する実践がある。教職大学院の授業を育成指標の中に位置づけることができれば、学校現場の教員が、教職大学院の授業の一部を研修として利用できる。現在、展開している履修証明プログラムはそのための具体的なツールであると感じる。

以上は、報告書のまとめとして、筆者の考えを列挙した。一部の側面からしか認識できていない部分、誤解があればぜひご指摘頂きたい。大学関係の先生方、教育現場の先生からのご示唆を頂きたいと思う。

木原俊行（2019）. 育成指標の活用の現状と課題 大阪教育大学 大阪府教育委員会・大阪市教育委員会・堺市教育委員会 教員養成共同研究コミュニティ2019年度報告書, 48-49.

中嶋綾華・久坂哲也 （2020）. 小学校教員の理科指導に対する不安、教師効力感、学習動機の検討 日本教育工学会論文誌, 44, -9.

【 資料 】

- （ 3 班）

大阪府・大阪市・堺市 育成指標
比較表

・ ・ ・ P. 74

大阪府「大阪府教員等育成指標」「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)						大阪府		
教員に求められる資質・能力				第1期		キャリアステージ		
				初任期				
Ⅰ 教育への情熱と教職員に求められる基礎的素養	1 人権尊重の精神	人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる	1	○子どもの気持ち、願い、背景を理解した上で適切な指導ができる。 ○子ども一人ひとりを尊重するとともに豊かな人間関係を築くことができる。		人権尊重	人権課題	3
					人権教育の推進		4	
	2 危機管理能力	学級等の安全管理ができる	2	○学校の危機管理に必要な知識を持っている。 ○知識に基づいた安全管理のための適切な対応ができる。		学校運営	危機・安全管理	28
	3 学び続ける力	優れた取組みに学ぶ姿勢を持っている	3	○先輩教職員の優れた取組みに学び、自己成長を図るための努力ができる。 ○自らの取組みを省察し課題を見出すことができる。		自己研鑽	学び続ける意欲	5
					省察する姿勢		6	
Ⅱ 社会人としての基礎的素養	4 課題解決能力	子どもの課題を把握し、解決に向けて行動できる	4	○子どもとの関わりの中で課題を発見できる。 ○課題解決のために他の教職員・管理職に相談しながら解決に向けて行動することができる。		個との関わり	受容的態度	7
					実態把握		8	
					個性の伸長		9	
	5 法令遵守の態度	教育公務員として法令を遵守することができる	5	○社会人としての常識的で理性のある行動ができる。 ○教育公務員として法令を遵守した行動ができる。		法令順守	使命・法令	1
					一マナー・一般常識		2	
	6 事務能力	計画的かつ正確・丁寧に処理できる	6	○自分が担当する事務を計画的に進め、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。				
Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力	7 協働して取り組むことができる力	組織の一員としての自覚を持っている	7	○学校教育目標達成に向けて、組織の一員として、協働的に行動することができる。 ○管理職や先輩教職員、同僚の話を謙虚に受け止め、組織に積極的に参画しようとするすることができる。		協働	コミュニケーション	24
	8 ネットワークを構築する力	課題を解決するために相談することができる	8	○学級・学年・分掌等自分の担当の中で生じた課題を解決するために、校内組織の中の適切な役割の人に助言や指導を仰ぐことができる。 ○支援が必要な子どもの実態を把握し、学年の教員や支援教育コーディネーターに助言や指導を仰ぐことができる。			情報共有	25
					協働意識		26	
					学校運営	地域保護者・連携	27	
	9 マネジメントする力	学級経営等を行うことができる	9	○学級の子ども一人ひとりの特徴等を把握するとともに、学級全体の状況や課題も考慮して学級経営等に生かすことができる。 ○学級経営を目標・実行・評価・改善のPDCAサイクルにより改善することができる。		学校運営	S P I D C K L A	29

〔教員としての資質の向上に関する指標〕		堺市 〔堺市教員育成指標〕				
第1ステージ		基礎形成期 1年目～				
初任教員 期		求める教師像 育成の観点	指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる			
・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。		教員としての 資質	人間性、 人権感覚	1	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができている	
・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成する集団づくりができる。			使命感・ 責任感	2	子どもに教育的愛情をもって接し、教員として使命感や責任をもって職務を果たすために努力している	
・危機管理の重要性を理解し、常に意識して学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育の意義について理解し、計画に基づいて実践することができる。						
・校内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。		教員としての 資質	自己研鑽	4	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる	
・他者からのアドバイスを謙虚に受け止め、改善することができる。						
・カウンセリングマインドを持って子どもと関わり、信頼を得ることができる。		生徒指導	様々な教育課題への対応	10	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んでいる	
・子どもの生活や健康について情報を集め、適切に指導することができる。						
・子ども一人ひとりの特性や心身の状況をとらえ、よさや可能性を伸ばすことができる。 ・子どもの思いやニーズを踏まえた進路指導及びキャリア教育を行うことができる。						
・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。		教員としての 資質	コンプライアンス	3	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している	
・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。						
・常に、教職員間でのコミュニケーションを大切にし、信頼関係を築くことができる。		チームの一員としての マネジメント力	問題解決・合意形成	15	様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している	
・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、一人で抱え込まず、報告・連絡・相談することができる。			同僚との協働	16	組織の一員として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子どもへの指導や職務を遂行している	
・様々な教育活動を、他の教職員と協働して行うことができる。			社会性、保護者・地域等との連携・協働	17	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係の構築に取り組んでいる	
・保護者・地域・関係機関との連携の意義を理解し、適切に連携することができる。 ・校園間の連携の重要性について理解し、実践することができる。						
・「運営に関する計画」を理解して、PDCAサイクルに基づいた学級経営等の教育活動を実践することができる。						

大阪府「大阪府教員等育成指標」「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)					大阪市		
教員に求められる資質・能力				第1期	キャリアステージ		
				初任期			
Ⅳ 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力	10 授業を構想する力	子ども主体の学習指導案を作成することができる	10	○学習指導要領に基づいた子ども主体の学習指導案を作成することができる。 ○教材を理解し、ねらいを明確にした単元の指導と評価の計画を立てるとともに、基礎基本の定着を図り、知識を活用する力[思考力・判断力・表現力等]を育む学習指導案を作成できる。 ○学級の子どもの実態に応じて、板書計画や発問の仕方など、ユニバーサルデザインの観点に基づいた学習指導案を作成することができる。	授業デザイン	指導計画	16
						教材研究	17
	11 授業を展開する力	基本的な授業スキルを実践に生かすことができる	11	○授業を行うための適切なスキル[説明・指示・板書・発問等]を身に付け、子どもの状況を把握しながら、単元や本時の目標を明確にし、授業を実践できる。 ○ユニバーサルデザインの観点に基づいて、すべての子どもにとってわかりやすい授業を実践できる。	授業実践	考える学表現	21
						話し合う	22
						振り返るを	23
	12 授業を評価する力	様々な方法を用いて自分の授業を振り返る	12	○授業評価シート等を活用して授業の振り返りを行うことができる。 ○他の教員の授業を観て自分の授業改善に努めることができる。 ○他の教員からの意見等を受けて授業改善に努めることができる。	授業デザイン	究・授業改善	18
						授業評価	20
Ⅴ 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	個に応じた指導・支援ができる	13	○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子どもを理解することができる。 ○必要に応じて、「個別的教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成するなど、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じた指導・支援を進めることができる。	個とのかかわり	個に応じた支援	10
					授業デザイン	個に応じた指導	19
	14 集団づくりを指導できる力	迅速な報告・連絡・相談を行うことができる	14	○学校の指導方針を理解するとともに、多様な子どもへの理解を進め、報告・連絡・相談を通して、柔軟で適切な対応ができる。 ○家庭との連携を密に取り、学校での様子、家庭での様子について常に情報共有をすることができる。	学級経営	集団づくり	11
						規律指導	12
	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力	学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる	15	○学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとらえ、その背景を多角的に分析できる。 ○子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う集団づくりができる。 ○進級・進学前の学年や学校からの情報、家庭、地域、関係機関等からの情報を収集し、子ども一人ひとりの実態把握ができる。	生活指導	問題行動	13
						人間関係の形成	14
						安全・安心	15

〔教員としての資質の向上に関する指標〕		堺市 〔堺市教員育成指標〕				
第1ステージ		基礎形成期 1年目～				
初任教員 期		求める教師像 育成の観点	指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる			
・学習指導要領に基づき、子どもの実態に応じた指導計画を作成することができる。		授業（保育）づくり	年間を見通し指導（保育）計画の立案・実施	5	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力(学びの芽)」の育成に向け、校園内で作成した指導(保育)計画に基づき、適切に実施している	
・子どもの興味・関心を高めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた教材研究を行うことができる。 ・ICT等を活用した授業づくりができる。			授業（保育）構想	6	子どもの実態把握(情緒の安定を図る)及び教材研究を行い、授業(保育)のねらいを明確にして、授業(保育)構想している	
			教育資源の活用	8	ICTや様々な教育資源を積極的に活用している	
・子どもの考えを引き出す発問を工夫した授業を実践することができる。		授業（保育）づくり	「主体的・対話的で深い学び」の実現	7	問題解決的な学習(様々な遊びや体験)を通して、多様な考えを交流(言葉をやりとり)したり、自分の考えをまとめたり(豊かに感じ・表現することを楽しんだり)する学習活動をしている	
・子どもが協働的に学習する授業を行うための適切なスキルを身に付け、授業を実践することができる。						
・子どもがめあてを明確に持ち、めあてを振り返る場面を設定した授業を実践することができる。						
・授業研究の重要性を理解し、積極的に取り組むことができる。 ・自分の授業を謙虚に振り返るとともに、他の教員の授業を参観して、積極的に授業改善ができる。		授業（保育）づくり	授業（保育）分析・改善	9	学習の定着状況(子どもの育ちの状況)に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導(保育)に活かしている	
・評価規準や評価方法を明確にし、目標に準拠した評価を適切に行うことができる。						
・支援を要する子どもについてその特性を理解し、適切に支援することができる。 ・障がいのある子どもの実態や保護者の願いを把握し、合理的配慮の観点を踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、指導・支援することができる。		生徒指導	子ども理解	11	授業(保育)等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添いかかわっている	
・一人ひとりの子どもの学習状況をとらえ、個に応じた指導・支援を行うことができる。			配慮を要する子どもへの支援・指導	13	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている	
・子どもとの信頼関係を基にして、一人ひとりの思いを大切にする学級づくりができる。		チームの一員としてのマネージャーとしての役割を担う	学級・学年経営	14	子どもとの信頼関係を築き、規律のある学級経営を行うとともに、学年主任等と協力しながら学年経営に参加している	
・学校生活におけるルールや学習規律の重要性について意識し、毅然とした態度で指導ができる。						
		生徒指導	人間関係づくり	12	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている	
・様々な教育活動において、子ども一人ひとりが活躍できる場を設定することができる。			(注)堺市の指標に比較のため番号を挿入しています。			
・いじめ、暴力行為、不登校がなく、子どもが安心して学校生活を送る環境を整えることができる。						

(注)堺市の指標に比較のため番号を挿入しています。

国立大学法人大阪教育大学 連合教職実践研究科

【問い合わせ先】

学務部天王寺地区総務課大学院係

〒543-0054 大阪市天王寺区南河堀町4-88

TEL : 06-6775-6634 FAX : 06-6775-6633

MAIL : kyoshoku@cc.osaka-kyoiku.ac.jp



※本報告書は経営戦略経費『「教員養成共同研究コミュニティ」フォーラムの開催』により刊行されました。